

10. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

"Human Performance in Socio-Technical Systems"



Program

Dresden, Germany

September 13 - 15, 2017

organized by

Jürgen Wegge, Jens R. Helmert, Philipp Kruse & Sebastian Pannasch

Content

Content.....	3
Welcome Address from the Rector of Technische Universität Dresden.....	4
Welcome Address from the Dean of the Faculty of Science.....	5
Welcome Address from the Chief of the Psychology Department.....	6
Welcome Address from the Organizers.....	7
Reviewers	8
General Information	9
Information for Presenters.....	14
Food & Drinks (a selection)	15
Tourist information.....	16
Timetable Tram No 7 Conference Venue to City Centre	20
Timetable Tram No 7 Main Station to Conference Venue.....	21
Conference Venue (DGUV Congress)	22
Special Events	23
Program Overview	25
Keynote Lectures	28
Program Wednesday.....	31
Block 1 13:15-14:45.....	31
Block 2 15:15-16:45.....	36
Program Thursday.....	42
Block 3 08:30-10:00.....	42
Block 4 10:15-11:15.....	47
Block 5 15:00-16:30.....	53
Block 6 17:00-18:00.....	59
Program Friday	63
Block 7 09:00-10:30.....	63
Block 8 12:10-13:10.....	68
Abstracts	73
KEYNOTES	73
Symposia Overall Abstracts	77
Workshops	114
Overview Presentations.....	116
Practitioner Reports.....	126
Research Presentations	128
Index	528
Personal Notes.....	537

Welcome Address from the Rector of Technische Universität Dresden

Dear delegates,

I wish you all a warm welcome to Dresden and to our university. It is a special honour for us to host this conference, since it is one of Germany's most prominent and most important conferences in the area of psychology. The motto of this year's conference – is "Human Performance in Socio-Technical Systems". This perfectly aligns with TU Dresden's Research Priority Areas of "Health Sciences, Biomedicine and Bioengineering" and "Information Technology and Microelectronics". I am also delighted to see so many international experts that the conference will be held in both German and English.



Our Technische Universität Dresden has its roots in the Royal Saxon Technical School, which was founded in 1828. Today, it is one of the largest universities in Germany and comprises a very broad range of academic disciplines organized into five large schools. It is an institution that brings together the natural and engineering sciences with humanities, social sciences, and medicine in a synergetic, interdisciplinary and interinstitutional way. For this successful approach, TU Dresden has been selected as one of only eleven German Universities of Excellence in 2012. We consider this distinction and recognition as an incentive, to continually develop our academic strength, our institutional strategy and the integration of scientific results into society further.

The Department of Psychology plays a significant role in this mission. In the past two decades, this department has advanced to one of the leading psychology departments in Germany and has gained an excellent international reputation. I am proud to reiterate that our research priority areas extensively cover the fields of Cognitive-Affective Neuroscience, Clinical Psychology and Psychotherapy as well as "Human Performance in Socio-Technical Systems". For this pioneering work, we have managed to secure funding from the German Research Foundation as well as from the Federal Ministry of Education and Research to implement the Collaborative Research Centre "Volition and Cognitive Control". Our psychology department has paved the way for the successful establishment of cross-faculty collaboration between research groups in Engineering Sciences, Transport and Traffic Sciences, Systems, Clinical, and Developmental Neurosciences, Education as well as the Centre for High Performance Computing.

It is a privilege for TU Dresden to host this year's conference of the "section of work-, organizational- and business psychology". These conferences have always served as a platform to showcase the promising work of young scientists while at the same time examining the insights of renowned experts. This promotes the development of psychological science and brings the members of the research community together.

We express our deep gratitude to our colleagues at the Department of Psychology who have enthusiastically taken on the task of organising this event, and we wish you all a pleasant and stimulating conference with plenty of active, fruitful exchanges of ideas!

Prof. Dr.-Ing. habil. DEng/Auckland Hans Müller-Steinhagen
Rector of Technische Universität Dresden

Welcome Address from the Dean of the Faculty of Science

Dear delegates of the 10th AOW Congress 2017 in Dresden,
on behalf of the Faculty of Science of the Technische Universität
Dresden I am deeply honored that our Department of
Psychology has been invited to host this year's AOW-Congress
and I send a warm welcome to all of you!

When the Department of Psychology was reestablished after
the German reunification in 1989, it was an obvious decision to
integrate it in the Faculty of Science, given that psychology was
conceived as part of the natural sciences with a strong
commitment to experimental research. Since then the Department has been an integral part of
our Faculty and advanced to one of the top-ranked psychological institutes in Germany. Today,
the Department comprises *eighteen professorships*, which cover a broad spectrum of sub-
disciplines, ranging from behavioral and cognitive neuroscience research on basic psychological
mechanisms to applied fields such as clinical psychology, behavioral epidemiology, and human
performance in socio-technical systems. Thereby, the Department continues its long tradition of
interfacing basic research on the mechanisms of human cognition and action with applied
research of high societal relevance. The Department is part of a dense network of cooperation
between the five schools at TU Dresden, including also the Medical Faculty Carl Gustav Carus.
This interdisciplinary orientation is also reflected in the Department's academic programs, which
include a broad bachelor levels program and three specialized master's programs in Cognitive-
Affective Neuroscience, Clinical Psychology and Psychotherapy, and Human Performance in
Socio-Technical Systems (HPSTS), as well as a postgraduate Behavioral Psychotherapy Program
and an Integrated Graduate School within the SFB 940 providing early career support for PhD
students.

Given the long-standing commitment of the Department of Psychology to applied research, the
Faculty of Science is particularly proud that the Department convenes the 10. AOW-Congress
which is recognized as one of the most important and vibrant events in Work-, Organizational-
and Business Psychology. I am delighted to see that the Motto of your Congress - *Human
Performance in Socio-Technical Systems* – was obviously inspired by our related master program
and I wish all AOW delegates three wonderful days with interesting debates, novel insights, and
fresh inspiration for your own work!

Welcome to Dresden!

Prof. Dr. Clemens Kirschbaum

Dean of the Faculty of Science of the Technische Universität Dresden



Welcome Address from the Chief of the Psychology Department

Dear delegates of the **10th AOW Congress** 2017 in Dresden, it is my pleasure to welcome you on behalf of the Psychology Department of the Technische Universität Dresden. I send a warm welcome to all of you and wish all delegates interesting scientific discussions, at least **one new** insight, fantastic social networking activities and fresh inspiration for your own work!

The **work psychological tradition** at the TH/TU Dresden starts in 1922 when the “Psychotechnical institute” was founded in cooperation with the industrial engineering sciences. Under the leadership of Walter Blumenfeld, the focus of research and teaching was on investigations into the effect and design of working conditions as well as the qualification of persons. Thus, practical research and training has already been accompanied by theoretical and experimental analyzes during this funding phase. The 1970s and 1980s were characterized by a particularly dynamic development of Dresden's work psychology. The *theory of action regulation* and the intensive cooperation with researchers from the ETH Zurich, the Humboldt University and TU in Berlin formed the basis of this development. During this period marked by Winfried Hacker, the number of conceptual and application-related questions broadened tremendously. A particular focus was the development of modern (bio-) psychological methods for analysing and designing work activities. During the 1990s, the new teaching and research fields initiated by Peter Richter (e.g., projects on contextual factors of work and other actors such as entrepreneurs or job seekers) extended the spectrum of work, organizational and personnel psychology research at TU Dresden. Today, we are proud to offer an interdisciplinary and internationally oriented Master Program - *Human Performance in Socio-Technical Systems* (HPSTS) - that is organized by Jürgen Wegge and many colleagues from related areas. This program continues and once again broadens our successful tradition by integrating Work-, Organization- and Personnel Psychology, Engineering Psychology, Social Psychology, Traffic and Transportation Psychology and Learning and Instruction Psychology. Thus, we are unique in Germany as our students learn how to apply theoretical and methodological sound knowledge from these fields in a problem-oriented and goal-oriented fashion to solve design, research, and intervention issues concerning the optimisation of human behaviour, learning and performance in complex socio-technical systems. Our modern world needs experts who know how to analyse, (re-)design and evaluate work systems with the goal of promoting human development at work. Given this long-standing commitment of the Department of Psychology, it is an excellent idea to organize the 10. AOW-Congress here in Dresden and I am sure you will enjoy the congress!



Welcome to Dresden!

Prof. Dr. Thomas Goschke

Chief of the Psychology Department of the Technische Universität Dresden

Welcome Address from the Organizers

Dear colleagues,

when we were asked two years ago by the “Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie” if we might be interested in organizing the 10th AOW Congress in Dresden, we felt truly honored and it has been a great pleasure for us to organize this event.

Since the first meeting in Marburg in 1999, the AOW Congress has continually grown to one of the largest conferences in the field of work and organizational psychology in Germany with an increasing proportion of international participants (with more than 500 presentations and posters, this years’ AOW Congress in Dresden continues this trend). We are particularly happy that we were able to attract four eminent colleagues as keynote lecturers. On Wednesday, Erich Kirchler (University of Vienna, Austria) will present how successful cooperation between tax authorities and taxpayers can be established and what are the influencing factors. Wednesday afternoon, Mo Wang (University of Florida, USA) will report about the various facets that contribute to the phenomenon that people continue to work after their retirement. On Thursday, Neville A. Stanton (University of Southampton, UK) introduces a method that allows modeling the complexity of Socio-Technical Systems in terms of task, social and information networks. On Friday, Alex Haslam (University of Queensland, Australia) will provide us an overview of the theoretical and practical perspectives of the new psychology of leadership.

We would like to highlight three further reasons why we are specifically excited to host this years’ AOW Congress. First, we are happy to see that the AOW Congress continues to be an ideal platform for (young) researchers and practitioners to present and discuss their work. Second, when reviewing the abstracts we were truly impressed by the high quality of the contributions and the breadth of themes covered. Third, we were impressed by the substantial number of interesting overview papers and excellent symposia linking basic research to various applied fields and covering many relevant themes for work in contemporary organizations.

We thank the “Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie” for their support and the organizers of last AOW Congress in Mainz for their advice, and we wholeheartedly express our gratitude to our voluntary assistants for the many hours of work they invested in making this event possible. We are looking forward to welcome you and wish you all three productive, stimulating, and enjoyable days in Dresden!

Jürgen Wegge, Jens R. Helmert, Philipp Kruse & Sebastian Pannasch
AOW Organizing Committee

Reviewers

Conny Antoni	Alexandra Michel
Anja Baethge	Andreas Mojzisch
Bernad Batinic	Klaus Moser
Gerhard Blickle	Karsten Müller
Margarete Boos	Paul Muster
Maïke Debus	Friedemann Nerdinger
Christian Dormann	Sandra Ohly
Heiner Dunckel	Alexander Pundt
Thomas Ellwart	Thomas Rigotti
Jörg Felfe	Kathrin Rosing
Dieter Frey	Matthias Rötting
Vera Hagemann	Antje Schmitt
Claudia Harzer	Jan Schmutz
Verena Haun	Heinz Schuler
Joachim Hüffmeier	Erika Spieß
Jörn Hurtienne	Daniel Spurk
Uwe Kanning	Christine Syrek
Simone Kauffeld	Rüdiger Trimpop
Nina Keith	Dana Unger
Petra Kemter-Hofmann	Rolf van Dick
Erich Kirchler	Niels Van Quaquebeke
Ute-Christine Klehe	Mark Vollrath
Martin Kleinmann	Judith Volmer
Cornelius J. König	Dominika Wach
Christian Korunka	Edmund Wascher
Jana Kühnel	Gerhard Weber
Marc Erich Latoschik	Wolfgang Weber
Ulrich Leicht-Deobald	Silke Weisweiler
Günter W. Maier	Rainer Wieland
Dietrich Manzey	Hans-Georg Wolff
Laurenz Meier	Hannes Zacher
Bertolt Meyer	

We thank all reviewers for their excellent support in the preparation of the scientific program of this conference!

General Information

Hosts and scientific committee

Jürgen Wegge & Sebastian Pannasch
Department of Psychology
Technische Universität Dresden
01069 Dresden

Organizing committee

Jürgen Wegge, Jens R. Helmert, Philipp Kruse & Sebastian Pannasch
Department of Psychology
Technische Universität Dresden
01069 Dresden

Organizer

Förderverein Psychologie an der TU Dresden e.V. (VR 9817)
Chief: Prof. Dr. Jürgen Wegge
Bürogebäude Zellescher Weg, Zi. A242
Zellescher Weg 17
01069 Dresden

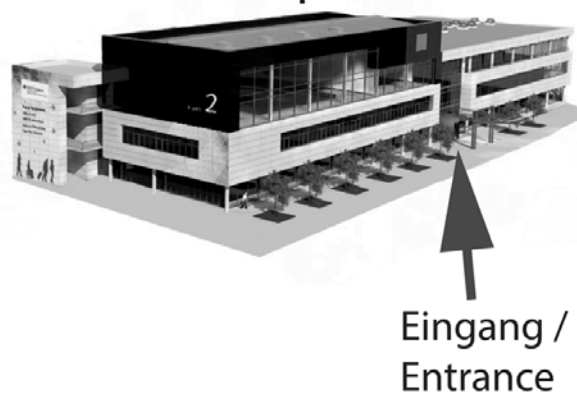
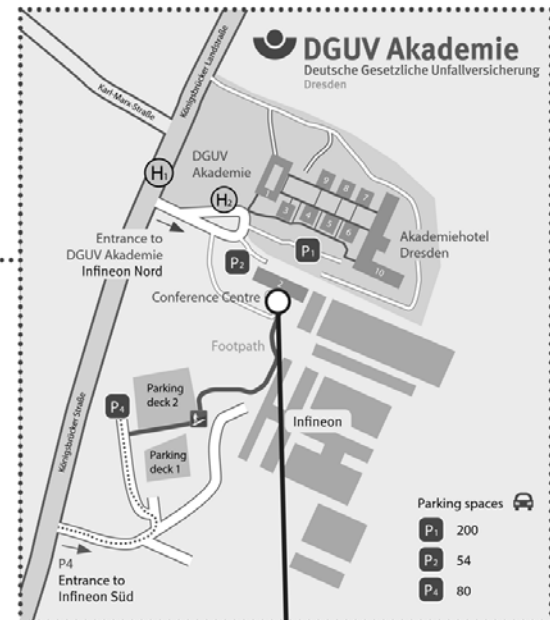
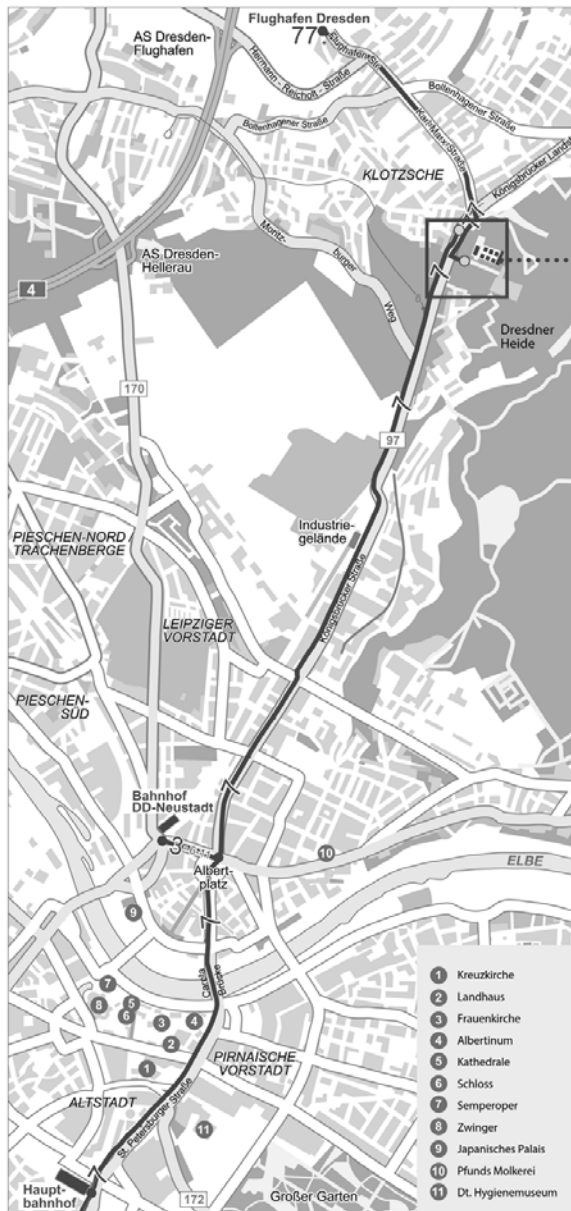
Acknowledgements

We thank the “Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie” of the German Psychological Society (DGPs) for their support. We also thank our scientific and administrative staff members, assistant professors, research associates, doctoral students, and student assistants of the chair of Work and Organisational Psychology and the chair of Engineering Psychology and Applied Cognitive Research for their help in organizing the conference and preparing the scientific program.

Moreover, we are grateful to our student assistants, graduate and undergraduate students, who will be available throughout the conference to answer questions, solve unexpected problems and ensure that things run smoothly (hopefully): Guadalupe Peralta Ramos, Vera Kaiser, Jörn Wiechers, Matthias Georg Arend, Elisabeth Holl, Kerstin Huber, Carmen Gildemeister, Eileen Roesler, Leonie Löffler, Tina Scheibe, Susan Gritza, Sarah Blackert, Stefanie Friedel, Vera Fieber, Kathrin Kleineberg, Helena Laudel, Albert Danis, and Ken Weigel.

Conference venue

The congress will be held in the north of Dresden at **DGVU Congress - Tagungszentrum der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung** (Königsbrücker Landstr. 2, 01109 Dresden).



Arrival – How to get to DGUV Congress (Königsbrücker Landstr. 2)

USING PUBLIC TRANSPORT

From Dresden Hauptbahnhof (central train station)

Take the no. 7 tram towards Weixdorf, alight at Infineon Nord and follow the signs.
Duration: Approx. 30 minutes

From Dresden-Neustadt

Exit the station onto Schlesischer Platz and take the no. 3 tram towards Coschütz. Alight one stop later at Albertplatz. From there, take the no. 7 tram towards Weixdorf, alight at Infineon Nord and follow the signs. Duration: Approx. 25 minutes

FROM THE AIRPORT

Make your way to the bus stop (directly outside the terminal building), take the no. 77 bus towards Klotzsche-Infineon and alight at the final stop. The stop is directly adjacent to the DGUV Academy. Duration: Approx. 10 minutes

A taxi from the airport to the DGUV Academy costs around € 10-12. If you need a taxi, please call +49 351 211 211 or +49 351 888 888 88.

Duration: Approx. 10 minutes

BY CAR

Via the A 4

Junction Dresden-Wilschdorf/Airport. After leaving the motorway, follow the B97 towards the airport. Turn right at the first crossroads (there is an Agip petrol station on one corner). Continue for 1.4 km before turning right onto Königsbrücker Landstraße. Take the left-hand lane straight away and turn left at the next set of traffic lights.

From the city centre

Follow the B97 towards the airport. Turn right when you reach the entrance to “Infineon Nord”.

Parking

On-site parking is limited. We therefore recommend that visitors use public transport to make their way here.

Address for your satnav

DGUV Akademie Dresden
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden

Conference office / Registration

The conference office will be located in the foyer of the Conference Centre – ground floor – please see floor plan attached. Opening hours will be from **Wednesday, September 13, 8:30 to Friday, September 15, 14:30**.

Conference name badge

Participants will receive their conference name badges with their registration material at the pre-conference welcome or at the conference office and are kindly asked to wear their badges throughout the entire conference.

Certificate of attendance

You will receive your personal certificate of attendance here after the conference via email.

The Exhibitors and Promoters of the conference



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Internet access

Wi-Fi will be available at the conference site. First connect to **CNUV-Gastnetz**. Enter the WiFi password (PSK) **CGst4inet!2016** in the prompt and hit **OK**. Start your browser and follow the instructions on the screen.

Coffee breaks

For your personal well-being we will be serving coffee, tea, snacks and other refreshments throughout the whole day at several spots in the conference building.

Lunch

During lunch breaks you can have lunch in the restaurant or in the exhibition area (Ausstellungsfläche) – ground floor – see floor plan.

Public transportation prices & timetables

Your free public transportation ticket, which you received with your personal documents, is valid from September 12 to 15 and allows you to use all bus and tram lines in Dresden. Please note that **suburban train (S-Bahn) is not included**. For further information, timetables and connections please visit: www.dvb.de.

Smoking

Please note that due to the strict non-smoking policy regarding public buildings, smoking is prohibited in all conference venues as well as in most restaurants, cafés, etc. There are smoking areas outside of the *Conference Centre*.

Wardrobe

There is a guarded wardrobe on the basement floor of the *Conference Centre*. You will also have the possibility to store your luggage. We apologize for the inconvenience that the luggage storage will be located separately on the ground floor near the reception counter.

Wheelchair users

The *Conference Centre* is designed to be wheelchair accessible (see floor plan).

Pharmacy / Emergency phone numbers

Closest pharmacy: Heide Apotheke, Königsbrücker Landstraße 67, Monday to Friday 8:00 - 18:30, Phone: +49 (0) 351 8805094)

Police: +49 (0) 351 110; fire brigade and ambulance: +49 (0) 351 112

Information for Presenters

Language of presentations

The official language is German, but for the first time the program of this conference also contains a complete track in English. To avoid possible confusion, the actual language of oral presentations and posters should be consistent with the language of the abstract that was accepted for presentation.

Oral presentations

Research Presentations

Duration: 15 mins (13 min presentation and 2 min discussion)

Overview Presentations

Format: Oral presentation by a renowned expert in the respective research field and discussion

Duration: 60 mins (presentation and discussion)

Practitioners' reports

Format: Oral presentation and discussion of a topic with high practical relevance

Duration: 15 mins (13 min presentation and 2 min discussion)

Symposia

Format: Oral presentations and discussion(s)

Duration: 60 - 90 mins (presentations and discussion)

Workshops

...introduce the participants to state of the art knowledge in a specific research area and are interactive.

Duration: 90 mins

Snapshots for students, PhD-candidates and Post docs

Format: Oral presentation and discussion

Duration: 7 mins (presentation and discussion)

Poster presentation

The poster-session will be held on Thursday, 14th September from 1:30 to 3:00 pm. Poster presenters are asked to prepare their posters in **portrait format** (1,4 m (h) x 1,0 m (w) at maximum). The title of your poster will be indicated on the wall where you should put it on. Pins to fix your poster will be available on the spot. Please put your posters up in the morning, to give interested colleagues the possibility to view them throughout the day. During the actual poster session, the first author is expected to be available for questions and discussions. We also recommend preparation of handouts for interested colleagues.

We will have – for the first time – poster awards for the best three posters presented at the conference. All visitors are asked to distribute three adhesive dots (included in your personal documents) in identifying the best posters they have seen. Thus, please prepare for either having adhesive dots on your poster or a sheet of paper where visitors can select your poster for winning the award. The winners will receive a certification signed by the Fachgruppe AOW.

Technical Details

In all conference rooms notebooks will be available connected with a projector. The notebooks will have the following features: Dell Latitude E6420, i7 processor, 8GB RAM, VGA, HDMI, USB 2.0 and eSata interfaces; running on Windows 7 and Office 2010.

Please save and bring your presentation on a USB-stick, as we cannot guarantee that Clouds and other online-based services will be accessible.

You can also use your own notebook for your presentation, the connection with the projectors is possible via HDMI and VGA. If further adapters for the connection are needed, you should bring them yourself

Food & Drinks (a selection)

To find a nice place for a coffee, for dinner or for a beer “Dresden Neustadt” is the right address. With many lively pubs, cafes and international restaurants it is Dresden’s foremost pub district. “Dresden Altstadt” also offers a wide range of restaurants with typical Saxonian and international food.

Restaurants “Altstadt”

Gänsedieb - Bar, Café, Restaurant (opening hours: daily 11:00am – 12:00am)
Weiße Gasse 1, 01067 Dresden; Phone: +49 (0) 351 4850905

Hans im Glück (opening hours: daily 11:00am – 12:00am)
Altmarkt 24, 01067 Dresden; Phone: +49 (0) 351 31779486

Kahnaletto (opening hours: Tuesday & Wednesday 6:00pm-12.00am)
Terrassenufer 1, 01067 Dresden; Phone: +49 (0) 351 4953037

Kastenmeiers (opening hours: daily 4:00pm – 11:00pm)
Tzschirnerpl. 3-5, 01067 Dresden; Phone: +49 (0) 351 48484801

Las Tapas (opening hours: daily 11:00am – 1:00am)
Münzgasse 4, 01067 Dresden; Phone: +49 (0) 351 4960108

L’Osteria (opening hours: daily 11:00am – 12:00am)
Prager Straße 1, 01067 Dresden; Phone: +49 (0) 351 48451040

Ontario – Canadian Steakhouse (opening hours: Sunday – Thursday 12:00pm – 12:00am)
An der Frauenkirche 2, 01067 Dresden; Phone: +49 (0) 351 / 40 28 86 60

Sächsisch-Böhmisches Bierhaus Altmarktkeller (opening hours: daily 5:00pm – 11:00pm)
Altmarkt 4, 01067 Dresden; Phone: +49 (0) 351 4818130

Vapiano (opening hours: daily 10:00am – 12:00am)
St. Petersburger Straße 26 (entrance Prager Straße), 01067 Dresden;
Phone: +49 (0) 351 4824864

Restaurants „Neustadt“

Cuchi (opening hours: daily 12:00pm – 12:00am)
Wallgäßchen 5, 01097 Dresden; Phone: +49 (0) 351 8627580

Da Michele Ristorante Osteria (opening hours: daily 5:00pm – 11:00pm)
Louisenstraße 33, 01099 Dresden; Phone: +49 (0) 351 30995113

Mama Africa (opening hours: Monday & Tuesday 11:30am – 10:00pm)
Wallgäßchen 2, 01097 Dresden; Phone: +49 (0) 351 5635656

Planwirtschaft (opening hours: daily 11:00am – 10:00pm)
Louisenstraße 20, 01099 Dresden; Phone: +49 (0) 351 801 3187

Hierschönessen (opening hours: daily 6:00pm – 11:00pm)
Görlitzer Str. 20, 01099 Dresden; Phone: +49 (0) 351 2562898

Raskolnikoff (opening hours: daily 11:00am – 2:00pm)
Böhmische Straße 34, 01099 Dresden; Phone: +49 (0) 351 8045706

Schwarzmarkt Café (opening hours: daily 8:00am – 9:00pm)
Hauptstraße 36, 01097 Dresden; Phone: +49 (0) 351 8010833

Wenzel Prager Bierstuben Dresden (opening hours: daily 11:30am – 10:00pm)
Königstraße 1, 01097 Dresden; Phone: +49 (0) 351 8042010

Tourist information

A tourist information is located at *Dresden Central Station* (opening hours: 9:00am–7:00pm).

Technische Universität Dresden

The Technische Universität Dresden has its roots in the Royal Saxon Technical School that was founded in 1828. Today it is one of the largest universities in Germany with 14 faculties organized in five schools, which offer a broad variety of 133 scientific disciplines. Its research priority areas in biomedicine, bioengineering, materials sciences, information technology, microelectronics as well as energy and environment are considered exemplary in Germany and throughout Europe. Currently, about 36.000 students are enrolled and about 5000 scientists from 70 countries are working at the Technische Universität Dresden. In 2012, the TU Dresden was awarded the title “University of Excellence” under the lead of its current rector, Prof. Hans Müller-Steinhagen. The TU Dresden takes this distinction as an obligation to promote interdisciplinary research and to contribute to the integration of science and society.

Places of interest

Frauenkirche (Church of our Lady) and Neumarkt (New Market)

The heart of the "Altstadt" (Old City) is the rebuilt "Neumarkt" (New Market) with the spectacular "Frauenkirche" (Church of Our Lady). The church was built between 1726 and 1743. It was destroyed during World War II. The reconstruction took place from 1994 until 2005. The surrounding "Neumarkt" (New Market) with its beautiful baroque buildings was rebuilt in the same way.

Residenzschloss (Dresden Castle)

As one of Dresden's oldest buildings the "Residenzschloss" (Dresden Castle) served as a residence for several Saxonian electors (from 1547 to 1806) and kings (from 1806 to 1918) for more than 400 years. After its destruction in World War II, reconstruction started in 1985. It was reconstructed as a museum for art - "Staatliche Kunstsammlungen Dresden". In the "Residenzschloss" you can find the "Grünes Gewölbe (Green Vault). It is divided into two separate areas: "Historisches Grünes Gewölbe" and "Neues Grünes Gewölbe". The "Grünes Gewölbe" shows the most valuable German collection of more than 3,000 pieces of applied arts. The "Fürstenzug" (Procession of Princes) is located on the outer wall of the Castle. The 101-metre-long painting on "Meissen porcelain" shows the rulers of the Wettin Dynasty (Saxony's former ruling family) on a cavalcade.

Semperoper (Semper Opera House)

The famous "Semperoper" (Semper Opera House) was built between 1838 and 1841 by Gottfried Semper. As many other buildings, it was destroyed in February 1945. The reopening was celebrated with the famous musical piece "Freischütz" by Carl Maria von Weber. Until today opera lovers enjoy performances in the "Semperoper". The stunning interior itself is worth a visit.

Zwinger

The Zwinger is a typical building of the late baroque era. It combines paintings, sculpture art and architecture. It was built in 1728 to serve as an Orangery and pleasure garden for the higher society. Today you can marvel at the famous portrait gallery "Alte Meister" (Old Masters Picture Gallery) in the Semper museum building located at the Zwinger - it contains Raffael Sistines stunning painting "Madonna" and the world's biggest ceramic and porcelain collection.

Brühl'sche Terasse (Brühl's Terrace)

The Brühl's Terrace has also been called the "The Balcony of Europe". With the "Altstadt" (Old Town) in its back, it stretches above the Elbe shore and offers a nice view. Locals and tourists can have a walk and a coffee while enjoying the stunning view. The "Neue Meister" (New Masters Picture Gallery) in the Albertinum building on Brühl's Terrace displays important pieces of art from the Romantic period to the present days.

The Synagogue

The Dresden Synagogue has a tragical history. Built between 1838 and 1840 by the famous architect Gottfried Semper, it was destroyed during the infamous night of progroms in 1938. On the same day 60 years later, constructions for the New Synagogue started and ended in 2001 as planned.

Goldener Reiter (Golden Horseman)

One of the most famous monuments in Dresden is the “Goldener Reiter” (Golden Horseman). Located at the “Neustädter Markt” (New Town Market) between “Augustusbrücke” (Augustus Bridge) and “Neustadt” (New Town), it was constructed between 1732 and 1734 and shows “August den Starken” (August the Strong), Elector of Saxony. Under his control many of the famous baroque buildings arose, giving Dresden the name “Florence of the Elbe”.

Panometer

The name of this building derives from the fact that pieces of art are being painted inside of a former gasometer (Panorama and gasometer). The current exhibition features Yadegar Asisi’s 360° presentation “Dresden1945 – Tragedy and Hope of a European City”.

Museums

Dresden offers a wide range of different museums. „Marvel – Learn – Try Out” is the slogan of the “Deutsches Hygienemuseum” (German Hygiene Museum). It is a science museum focusing on the human body within the context of environment, society, culture and science. The children museum provides interesting and interactive information and shows. For those who are interested in the history of Dresden the Dresden City Museum is the right address. There are also several changing art exhibitions. The “Staatsschauspiel Dresden” enchants its spectators with a wide range of dramatic arts.

“Green Area”

Dresden is one of the greenest cities in Europe. Many parks and gardens like the “Großer Garten” (Big Garden) as well as the beautiful “Elbtal” (Elbe Valley) offer a wonderful setting for relaxing walks and bicycle tours. Inside the city boundaries (and beyond) is the 23-km-long “Elberadweg” (Elbe cycle track) offering fantastic conditions for a nice day outside. Cycling along the Elbe you can find typical German “Biergärten” lined by broad meadows and a beautiful countryside. The three “Elbschlösser” (Elbe Palaces) also offer an overwhelming view on the Elbe valley and the city panorama. The heathland of the “Dresdner Heide” (Dresden Heath) is the largest single wooded area in the city and spreads out towards the North. It connects directly to the Elbe Palaces.

Sächsische Schweiz (Saxon Switzerland)

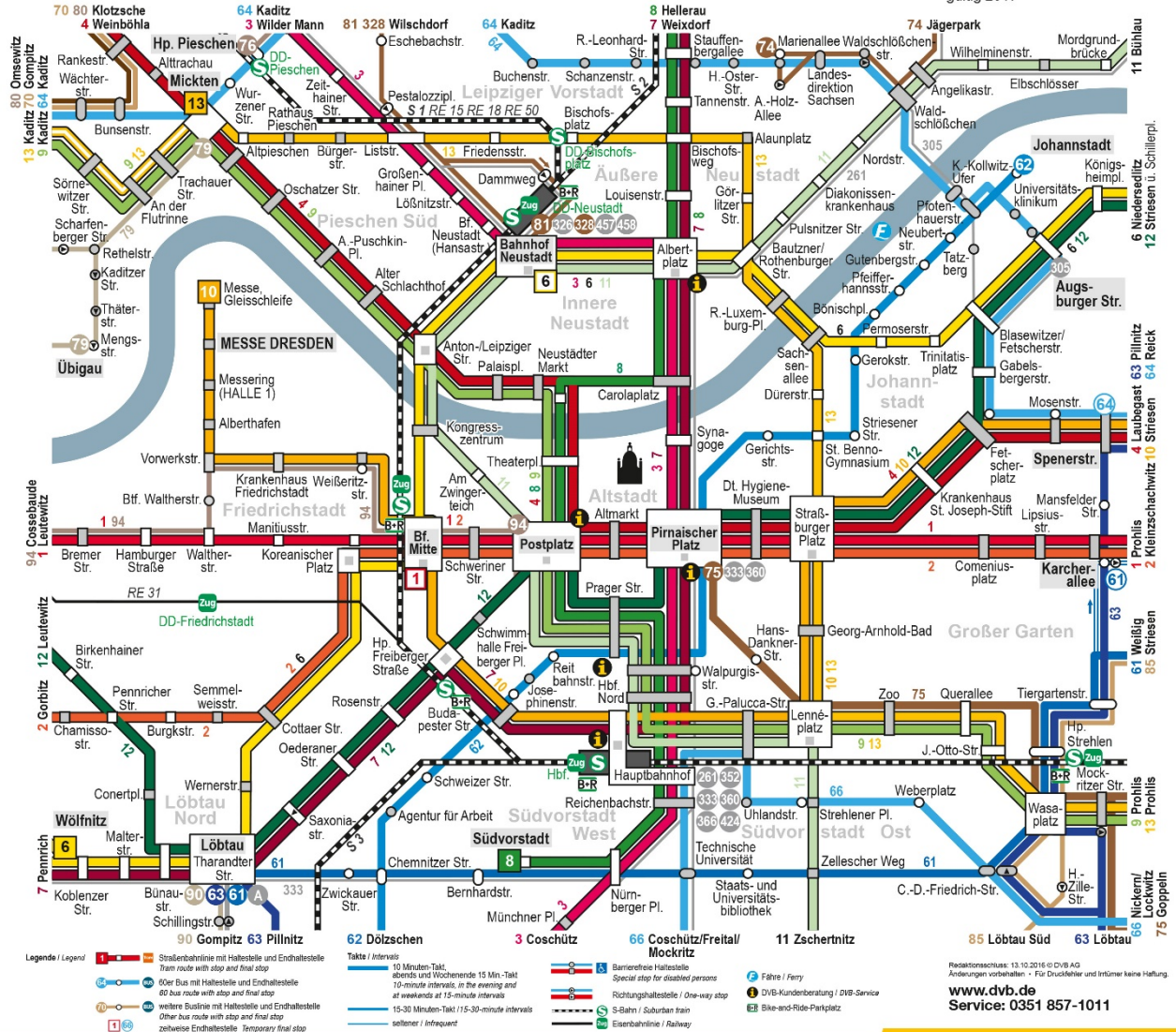
“Saxon Switzerland” is a hilly national park around the Elbe valley about 50km south-east of Dresden, located at the border of the Czech Republic. It’s a famous climbing and hiking area. Together with “Bohemian Switzerland” in the Czech Republic it forms the Elbe Sandstone Mountains.

Schloss und Park Pillnitz (Pillnitz Palace and Park)

The Saxons royal houses are Europe’s largest former summer residences. The great park with several different plants from all over the world is inviting guests for nice walks in summer and winter. Inside the Palace you can find information about the history and former life there.

Linienetz Dresden

Ausschnitt Innenstadt gültig 2017



Timetable Tram No 7 Conference Venue to City Centre

7

gültig ab 07.08.17



Trachenberger Str. 40 · 01129 Dresden
Service: 0351 857-1011 · www.dvb.de

Richtung: Pennrich		Haltestelle: Infineon Nord	
Stunden	Minuten		
MONTAG bis FREITAG			
4	31	54	
5	14	34	53
6	12	22	32 42 52
7.....17	02	12	22 32 42 52
18	03	13	23 33 43 53
19.....21	05	20	35 50
22	05G	19	42
23	12	42	
0	12	47☉	
1	17☉	57☉	
2	- In dieser(n) Stunde(n) keine Abfahrt(en) -		
3	07☉	42	
SONNABEND			
4	42		
5.....7	12	42	
8	12	35	50
9	05	20	35 50
10	05	17	27 37 47 57
11.....17	07	17	27 37 47 57
18	07	20	25G 35 50
19.....21	05	20	35 50
22	05G	19	42
23	12	42	
0	12	47☉	
1	17☉	57☉	
2	27N		
3	07☉	42	
SONN- und FEIERTAG			
4	02ΔB	42	
5.....8	12	42	
9	12	35	50
10.....19	05	20	35 50
20	05	20	35 49
21	04	19	42
22.....23	12	42	
0	12	47☉	
1	13B	57☉	
2	- In dieser(n) Stunde(n) keine Abfahrt(en) -		
3	07☉	42	

☉

☉

☉

☉

☉

☉

☉

☉

▼

1 Min

2 Min

4 Min

5 Min

6 Min

8 Min

9 Min

10 Min

12 Min

15 Min

16 Min

18 Min

20 Min

22 Min

23 Min

25 Min

26 Min

28 Min

29 Min

30 Min

31 Min

33 Min

34 Min

36 Min

37 Min

38 Min

40 Min

41 Min

42 Min

44 Min

45 Min

46 Min

47 Min

48 Min

49 Min

Weixdorf
Hp. Weixdorf Bad
Fuchsberg
Industriep. Klotzsche
Arkonastraße
K.-Kollwitz-Platz
Zur Neuen Brücke
Karl-Marx-Straße
Infineon Nord
Infineon Süd
Moritzburger Weg
Hellersiedlung
Industriegelände
Heeresbäckerei
Stauffenbergallee
Tannenstraße
Bischofsweg
Louisenstraße
Albertplatz
Carolaplatz
Synagoge
Pirnaischer Platz
Walpurgisstraße
Hauptbahnhof Nord
Hauptbahnhof
Budapester Straße
Hp. Freiburger Straße
Rosenstraße
Oederaner Straße
Saxoniastraße
Tharandter Straße
Bünastraße
Malterstraße
Koblenzer Straße
J.-Vahlteich-Straße
Amalie-Dietrich-Pl.
Merianplatz
Kirschenstraße
Schlehenstraße
Betriebshof Gorbitz
Altnossener Straße
Rudolf-Walther-Str.
Gompitz, Gomp. Höhe
Pennrich, Gleisschleife

Δ = verkehrt nicht an Wochenfeiertagen
G = Linie E7, bis Btf. Gorbitz
B = ab Bischofsweg zum Betriebshof Trachenberge
N = ab Albertplatz Weiterfahrt als Linie E3 nach Plauen, Nöthnitzer Straße
☉ = ab Pirnaischer Platz über Postplatz zum Hp. Freiburger Str.

Kurzstrecke ○ ► ● ● ● ● ○ maximal bis zur **4. Haltestelle** nach Zustieg

28.07.17

Timetable Tram No 7 Main Station to Conference Venue

7

gültig ab 07.08.17



Trachenberger Str. 40 · 01129 Dresden
Service: 0351 857-1011 · www.dvb.de

Richtung: Weixdorf		Haltestelle: Hauptbahnhof Nord				
Stunden	Minuten					
MONTAG bis FREITAG						
4	14	26	46	56		
5	15	35	55			
6	05	17	27	37	47	57
7.....18	07	17	27	37	47	57
19	12	27	42	56		
20.....21	11	26	41	56		
22	11	26	56			
23.....0	26	56				
SONNABEND						
4.....8	26	56				
9	11	26	42	52	57	
10.....17	08	18	28	38	48	58
18	12	27	42	56		
19.....21	11	26	41	56		
22	11	26	43H	56		
23.....0	26	56				
1	- In dieser(n) Stunde(n) keine Abfahrt(en) -					
2	36H					
3	06					
SONN- und FEIERTAG						
4.....8	26	56				
9	26	41	56			
10.....20	11	26	41	56		
21	11	26	56			
22.....0	26	56				
H = Linie E7, bis Hellersiedlung						

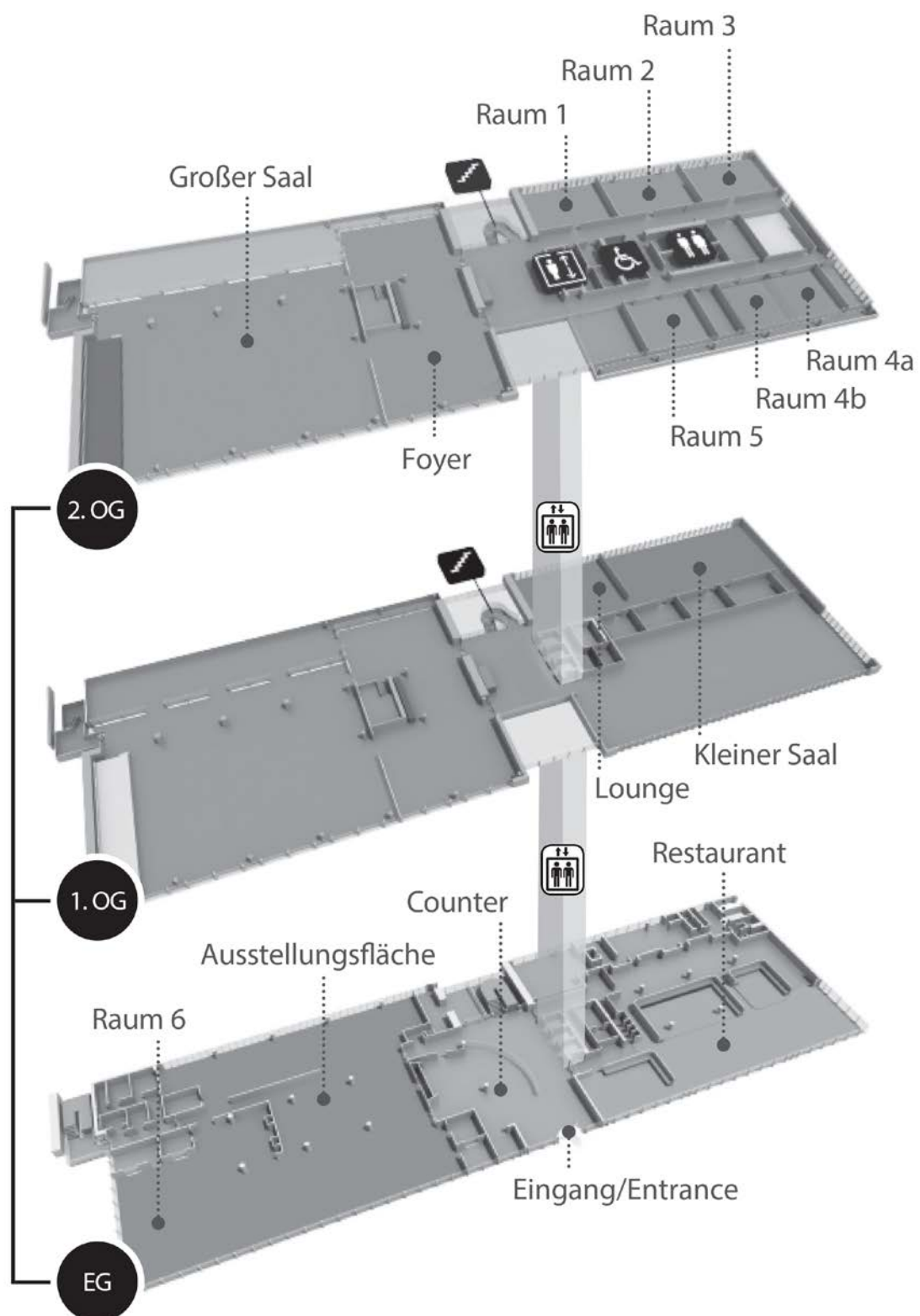
H = Linie E7, bis Hellersiedlung

○	Pennrich, Gleisschleife
○	Gompitz, Gomp. Höhe
○	Rudolf-Walther-Str.
○	Altnossener Straße
○	Betriebshof Gorbitz
○	Schlehenstraße
○	Kirschenstraße
○	Merianplatz
○	Amalie-Dietrich-Pl.
○	J.-Vahlteich-Straße
○	Koblenzer Straße
○	Malterstraße
○	Bünaustraße
○	Tharandter Straße
○	Oederaner Straße
○	Rosenstraße
○	Hp. Freiburger Straße
○	Budapester Straße
○	Hauptbahnhof
▼	Hauptbahnhof Nord
1 Min ●	Walpurgisstraße
3 Min ●	Pirnaischer Platz
5 Min ●	Synagoge
7 Min ●	Carolaplatz
9 Min ○	Albertplatz
10 Min ○	Louisenstraße
12 Min ○	Bischofsweg
13 Min ○	Tannenstraße
15 Min ○	Stauffenbergallee
16 Min ○	Heeresbäckerei
17 Min ○	Industriegelände
18 Min ○	Hellersiedlung
20 Min ○	Moritzburger Weg
21 Min ○	Infineon Süd
23 Min ○	Infineon Nord
24 Min ○	Karl-Marx-Straße
26 Min ○	Zur Neuen Brücke
28 Min ○	K.-Kollwitz-Platz
29 Min ○	Arkonastraße
31 Min ○	Industriep. Klotzsche
32 Min ○	Fuchsberg
34 Min ○	Hp. Weixdorf Bad
35 Min ○	Weixdorf

Kurzstrecke ○ ► ● ● ● ● ○ maximal bis zur **4. Haltestelle** nach Zustieg

28.07.17

Conference Venue (DGUV Congress)



To locate the conference building, see map on page 10.

Special Events

Pre-conference welcome reception

When? Tuesday, September 12 from 18:00 (everybody is welcome to pick up her/his conference badge and a ticket for the public transport (if not received before via snail mail!) and to start socializing with his or her colleagues)

Where? *Französischer Pavillon* in the *Zwinger* (Sophienstraße, 01067 Dresden)

Program for the Opening Ceremony

When? Wednesday, September 13 at 10:45

Where? *Großer Saal*

Music

<https://www.couscousmusic.com/>

Welcome

Prof. Sebastian Pannasch & Prof. Jürgen Wegge

Welcome AOW-Spokesman

Prof. Cornelius König

Welcome

Prof. Winfried Hacker

Welcome

Prof. Peter Richter

Music

Meeting of the “Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie” (for DGPs members only)

When? Wednesday, September 13 at 18:00

Where? *Großer Saal*

Innovation Award Announcement

Niels Van Quaquebeke „Respectful Inquiry: Motivierend führen durch Fragenstellen und Zuhören“

The Award winner will be announced and honored by Sandra Ohly

When? Thursday, September 14 from 11:30-12:30

Where? *Großer Saal*

Dissertation Awards Announcement

1st Place

Manuela Richter „Downsizing: Explaining its persistence and managing the consequences“.

Roman Prem „Time pressure in daily working life: How within-person processes link time-pressure to task performance, ego depletion, and thriving at work“

3rd Place

Kevin-Lim Jungbauer „Leading in times of crisis: Examining the effectiveness of different leadership styles across stages of the crisis lifecycle“

Award winners will be announced and honored by Thomas Rigotti

When? Friday, September 15 from 10:45-11:45

Where? *Großer Saal*

DGPs Poster Award Announcement

Award winners will be announced and honored by Cornelius J. König

When? Thursday, September 14 14:45-14:55

Where? *Großer Saal*

Congress Dinner

We will have a great time on the exclusively chartered first-class ship “August der Starke”, cozily cruising on the river Elbe.

When? Thursday, September 14

Entrance to the ship: 19:30

Start of the cruise: 20:00

Return: 23:00

Where: Terrassenufer, Anleger 3 (i.e. pier 3, at the water front, near to Münzgasse). The easiest way to get there is to take the tram No. 7 to the station *Synagoge*. Walk from the station to the water front and turn left (historical part of the city) until you reach the ship “August der Starke”.

Program Overview

Wednesday

Time	Registration	Großer Saal	Kleiner Saal *	Lounge	Raum 1	Raum 2	Raum 3	Raum 4a	Raum 4b	Raum 5	Raum 6
08:30 - 10:45	Registration										
10:45 - 11:15		Conference Opening									
11:15 - 12:15		Keynote I: Erich Kirchler									
12:15 - 13:15	Lunch										
13:15 - 14:45	Block 1	RP	RP	RP	RP	RP	S	RP	S	S	S
14:45 - 15:15	Break										
15:15 - 16:45	Block 2	RP	RP	PR	S	RP	RP	RP	PR	S	S
16:45 - 17:00	Break										
17:00 - 18:00		Keynote II: Mo Wang									
18:00 - 19:00		Fachgruppenversammlung									

Wednesday

RP Research Presentation; OP... Overview Presentation; WS.... Workshop; Snap...Snapshots; PR....Practitioner Report; S....Symposium
* English track

Work Psychology

Organizational Psychology

Personal Psychology

Business Psychology

Engineering Psychology

Time		Großer Saal	Kleiner Saal *	Lounge	Raum 1	Raum 2	Raum 3	Raum 4a	Raum 4b	Raum 5	Raum 6
08:00 - 10:00	Registration										
08:30 - 10:00	Block 3	S	S	S	RP	S	S	RP	S RP	RP	S
10:00 - 10:15	Break										
10:15 - 11:15	Block 4	OP	OP	OP	OP	OP	OP	S	OP	OP	OP
11:15 - 11:30	Break										
11:30 - 12:30		Innovation Award									
12:30 - 13:30	Lunch										
13:30 - 15:00		Poster Session									
15:00 - 16:30	Block 5	RP	RP	S	S	S	S	RP	Snap Doctoral Students	RP	S
16:30 - 17:00	Break										
17:00 - 18:00	Block 6	WS	RP	RP	RP	S	Snap Students	RP	S	RP	S
18:00 - 19:00		Keynote III: Neville A. Stanton									
20:00 - 23:00		Congress Dinner									

RP.... Research Presentation; OP...Overview Presentation; WS....Workshop; Snap...Snapshots; PR....Practitioner Report; S.....Symposium

* English track

Work Psychology

Organizational Psychology

Personal Psychology

Business Psychology

Engineering Psychology

Friday

Time	Großer Saal	Kleiner Saal *	Lounge	Raum 1	Raum 2	Raum 3	Raum 4a	Raum 4b	Raum 5	Raum 6
08:00 - 10:00	Registration									
09:00 - 10:30	Block 7	S	S	S	S	S	WS	S	S	S
10:30 - 10:45	Break									
10:45 - 11:45	Dissertation Awards									
11:45 - 12:10	Lunch Snack									
12:10 - 13:10	Block 8	RP	S	RP	S	RP	S	RP	S	S
13:10 - 13:20	Break									
13:20 - 14:20	Keynote IV: Alex Haslam									
14:20 - 15:00	End of Congress									

RP.... Research Presentation; OP... Overview Presentation; WS....Workshop; Snap...Snapshots; PR....Practitioner Report; S....Symposium

* English track

Work Psychology

Organizational Psychology

Personal Psychology

Business Psychology

Engineering Psychology

Keynote Lectures

We are very pleased to welcome four outstanding keynote speakers to this year's conference: Erich Kirchler (University of Vienna, Austria), Mo Wang (University of Florida, USA), Neville A. Stanton (University of Southampton, UK) and Alex Haslam (University of Queensland, Australia).

Keynote Lecture I - Wednesday, September 13

Cooperation between Citizens and the State: Power of Tax Authorities and Trust in Taxpayers

Erich Kirchler (University of Vienna, Austria)

How to assure tax compliance and combat aggressive tax avoidance and evasion? The traditional command-and-control approach in law and economics bases on the assumption that taxpayers take rational utility-maximizing decisions. They pay taxes only if audit probability is high, if the risk of detection of evasion is high, and if fines in case of evasion are high. Indeed, audits and fines are necessary, but the effect is weak.

To understand the motives for tax compliance it is necessary to understand taxpayers' attitudes towards taxes and tax authorities, their knowledge and understanding of tax laws, their personal and social norms, and fairness concerns related to distributive and procedural justice. Besides the application of deterrence measures to combat tax evasion and the necessity of building an international consensus on developing instruments to control and influence the strategic behavior of multinationals, it is necessary to establish a sense of right and wrong in society and mutual agreement that tax evasion is more than a minor crime. How can authorities design regulation strategies to strengthen the sense of right-doing in the community? Successful establishment of mutual cooperation depends on power of authorities and citizens' trust in authorities. Two modalities of power that are relevant: coercive power and legitimate power. Regulation basing on coercive power, relying on enforcement measures fuels the impression that tax authorities are approaching compliant and non-compliant taxpayers in a uniform way. This undifferentiated approach may cause negative feelings such as uncertainty, anger, and anxiety. It may lead to perceptions of arbitrariness, undermine trust and lead to an antagonistic interaction climate. The "slippery slope framework" distinguishes between an antagonistic interaction climate and a synergistic interaction climate and predicts that compliance depends on the interaction climate. These assumptions were tested in laboratory experiments and in survey studies which support the assumption that voluntary cooperation is high when authorities are perceived as trustworthy, whereas enforced compliance results from coercive power manifestation.

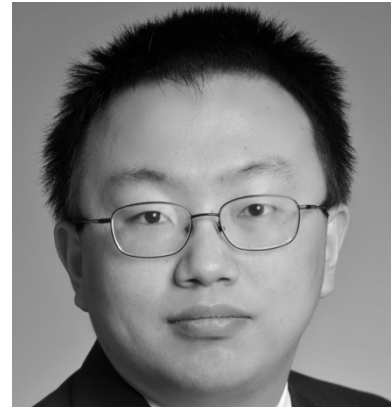


Keynote Lecture II - Wednesday, September 13

Working after Retirement: Psychological Forces and Environmental Constraints

Mo Wang (University of Florida, USA)

Working after retirement has become a prevalent phenomenon in countries that experience the trend of population aging. This talk will explore different forms of work after retirement. It will also examine various psychological forces and environmental constraints that shape this phenomenon. In particular, this talk will take a multilevel perspective to evaluate how individual attributes, job and organizational features, family factors, and socioeconomic context are related to working after retirement. Multiple research issues and avenues for future research will also be discussed.



Keynote Lecture III - Thursday, September 14

Event Analysis of Systemic Team-work (EAST) - a method for Socio-Technical Systems Design and Evaluation

Neville A. Stanton (University of Southampton, UK)

In this keynote address, I will present the Event Analysis of Systemic Team-work (EAST) method as a way of modelling the complexity of Socio-Technical Systems. This method models systems in terms of task, social and information networks. Task networks model the relationships between tasks, their sequence and interdependences. Social networks model the communications taking place between the actors and agents working in the system. Finally, information networks model the information that the different actors and agents use and communicate during task performance. I will show how these models can be used to compare performance and test resilience in a range of sociotechnical systems.



Keynote Lecture IV - Friday, September 15

The new psychology of leadership: From theory to practice

Alex Haslam (University of Queensland, Australia)

Effective leadership lies at the heart of human progress and it is generally explained in terms of the personal qualities of leaders that set them apart from others — as superior, special, different. In contrast to this view, The New Psychology of Leadership argues that effective leadership is grounded in leaders' capacity to embody and promote a social identity that they share with others. It argues that leadership is the product of individuals' 'we-ness' rather than of their 'I-ness'. This perspective forces us to see leadership, influence and power not as processes that revolve around individuals acting and thinking in isolation, but as group processes in which leaders and followers are joined together — and perceive themselves to be joined together — in shared endeavour. In order for this to succeed, leaders need to represent and champion the group and they also need to create and embed a sense of shared identity. This talk presents compelling evidence of these processes in action, and spells out implications for all-important issues of theory and practice.



Program Wednesday

08:30-10:45	Conference Registration
10:45-11:15	Großer Saal – Conference Opening
11:15-12:15	Großer Saal – Keynote I: Erich Kirchler "Cooperation between Citizens and the State: Power of Tax Authorities and Trust in Taxpayers"
12:15-13:15	Lunch

Block 1 13:15-14:45

13:15-14:45	Großer Saal – Research Presentations
13:15-13:30	Informationsflut am Arbeitsplatz - Erkenntnisse aus dem Arbeitszeitreport Deutschland 2016 <i>Gisa Junghanns</i> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
13:30-13:45	Arbeitsplatzunsicherheit und affektive Irritation: Arbeitsresignation als Mediator und funktionale sowie dysfunktionale soziale Unterstützung in der Arbeit als Moderatoren <i>Wolfgang Kälin¹; Franziska Tschan²; Achim Elfering¹; Norbert Semmer¹</i> ¹ Universität Bern; ² Université de Neuchâtel
13:45-14:00	Kann Erfolg erschöpfend sein? Prosozialer und aufgabenbezogener Erfolg und indirekte Zusammenhänge auf das Befinden vermittelt über Abschalten am Feierabend <i>Michael Kronenwett; Thomas Rigotti</i> Johannes Gutenberg-Universität Mainz
14:00-14:15	Geldverdienen bis zum Umfallen – Die Aktivierung des Konzepts Geld verstärkt den Overearning-Effekt <i>Fabian Christandl</i> Hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH
14:15-14:30	Zeit- und Leistungsdruck - Ein Phänomen in unterschiedlichem Gewand <i>Anika Schulz-Dadaczynski</i> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
14:30-14:45	Rollenklarheit und Selektion, Optimierung sowie Kompensation als protektive Ressourcen bei der Bewältigung von arbeitsbezogenen Selbstkontrollanforderungen <i>Stefan Diestel</i> International School of Management ISM

13:15-14:45

Kleiner Saal – Research Presentations

13:15-13:30

Error Orientation Across Cultures: Evidence from the GLOBE-Study

Alexander Klamar¹; Dorothee Horvath²; Rebecca Funken¹; Michael Frese¹; Nina Keith²

¹Leuphana Universität Lüneburg; ²Technische Universität Darmstadt

13:30-13:45

Predicting Social and Commercial Entrepreneurial Intentions of Namibian and German University Students with Theory of Planned Behavior and Personal Values

Philipp Kruse; Dominika Wach; Juan Antonio Moriano; Silvia Fernandes Costa
Technische Universität Dresden

13:45-14:00

How paradoxical leadership fosters followers' performance and reduces sick time: differential effects of justice perceptions and change readiness

Jennifer Sparr¹; Daan van Knippenberg²; Eric Kearney³

¹ETH Zürich; ²Rotterdam School of Management; ³Universität Potsdam

14:00-14:15

Organizational Learning and Complex Problem Solving: Towards a Better Understanding of the Modern Workplace

Christian Jaster¹; Jakob Mainert²; Thomas Ellwart¹; Samuel Greiff²

¹Universität Trier; ²Universität Luxembourg

14:15-14:30

On the Ignorance of the Group-Level Effects - The Tragic of Personnel Evaluation

Momme von Sydow¹; Niels Braus²; Ulrike Hahn³

¹Ludwig-Maximilians-Universität München; ²Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg; ³Birkbeck College, University of London

13:15-14:45

Lounge – Research Presentations

13:15-13:30

Ein Bild sagt mehr als tausend Worte – Validierungsdaten zu INTEREST-G, einem grafischen Test beruflicher Interessen

Maik Spengler; Daniela Günther; Isabel Beerstecher; Andreas Frintrup
HR Diagnostics AG

13:30-13:45

Entwicklung und Validierung eines Postkorbs zur Erfassung von Adaptive Performance

André Findeisen; Thomas Staufienbiel
Universität Osnabrück

13:45-14:00

Berufliche Anwendungsorientierung: Konzeptionalisierung und Validierung eines Konstrukts

André Lerche; Bettina S. Wiese; Christian L. Burk
RWTH Aachen University

14:00-14:15

Wie lassen sich gute Führungskräfte identifizieren? Ein strukturiertes Interview zur Messung des Führungsverhaltens und zur Vorhersage des Mitarbeiterwohlbefindens

Anna Luca Heimann; Pia Ingold; Martin Kleinmann
Universität Zürich

14:15-14:30

Titel: Wer geht und wer bleibt? Vorhersage von Studienerfolg mithilfe des Social Cognitive Model of Career Self-Management

Pascale Stephanie Bothe; Martin Kersting
Justus-Liebig-Universität Gießen

14:30-14:45

Kulturmatcher – die Entwicklung eines standardisierten Messinstruments zur Erhebung von Unternehmenskultur

Lisa Julie Adler; Svea Hasenberg; Kristof Kupka; Joachim Diercks
CYQUEST GmbH

13:15-14:45 Raum 1 – Research Presentations

- 13:15-13:30 **Soziale und strukturelle Einflussfaktoren auf das Flowererleben am Arbeitsplatz: Die Mediatorfunktion von psychologischem Empowerment**
Carsten Schermuly; Bertolt Meyer
SRH Hochschule Berlin
- 13:30-13:45 **Titel: Arbeitsanforderungen, Persönliche Initiative und Wohlbefinden. Leidenschaft für die Arbeit als Ressource oder Risiko?**
Wieland Fraas¹; Christian Korunka²; Tabea Scheel¹
¹FernUniversität in Hagen; ²Universität Wien
- 13:45-14:00 **Der Zusammenhang zwischen wahrgenommener Partizipation, Distributed Leadership, beruflicher Selbstwirksamkeit und innovativem Arbeitsverhalten von MitarbeiterInnen**
Christine Unterrainer; Wolfgang Weber; Thomas Höge
Universität Innsbruck
- 14:00-14:15 **It's in your face! People infer leader-follower status and occupation type from faces better than chance**
Erik Dietl; Nicholas Rule
University of Toronto
- 14:15-14:30 **Führungsverhalten aus einem neuen Blickwinkel. Gibt es Differenzen in der Hirnaktivität bei der Ausübung verschiedener Führungsstile?**
Katharina Pachocki; Jens Rowold
Technische Universität Dortmund

13:15-14:45 Raum 2 – Research Presentations

- 13:15-13:30 **Warum Verhandler den Tisch verlassen: Ein Grounded Theory-Modell über das Auftreten von Nichteinigungen in Verhandlungen**
Marc Mertes; Joachim Hüffmeier
Technische Universität Dortmund
- 13:30-13:45 **Geschlechtsunterschiede am Verhandlungstisch: Wie tragen Männer zu den Unterschieden bei?**
Jens Mazei; Julia Bear; Joachim Hüffmeier
Technische Universität Dortmund
- 13:45-14:00 **Ein passender Arbeitsplatz ist schwer zu finden: Der Umgang von Mitarbeitern mit fehlender Wertekongruenz**
Denise Doblhofer¹; Katharina Haas²; Julia Specht²; Dieter Frey²
¹Ludwig-Maximilians-Universität München München; ²Ludwig-Maximilians-Universität München
- 14:00-14:15 **Arbeitsfähigkeitserleben nach Arbeitsplatzveränderungen bei Menschen mit und ohne psychische Probleme. Eine experimentelle Vignettenstudie**
Beate Muschalla¹; Martina Mau²
¹Freie Universität und Charité Berlin; ²SRH Hochschule Berlin
- 14:15-14:30 **Devianz am Arbeitsplatz: Organisationale Identifikation als Motor?**
Martin Götz¹; Klaus Jonas²
¹Universität Zürich; ²Universität Zürich
- 14:30-14:45 **Migration und Diversity Potentiale für Organisationen**
Petia Genkova
Hochschule Osnabrück

13:15-14:45

Raum 3 – Symposium „Von Wölfen im Schafspelz und Schafen im Wolfspelz: Selbstdarstellung im Arbeitskontext“

Daniel Dürr; Ute-Christine Klehe

Selbstdarstellung in Auswahl-situationen in Abhängigkeit von im Prozess erhaltenen Informationen

Henning Hummert; Bernd Marcus; Anne Traum
Universität Rostock

Regionale Unterschiede in der Faking-Intention: Eine Sozioökologische Perspektive

Michael Schilling¹; Cornelius J. König¹; Nicolas Roulin²; Martin Obschonka³
¹Universität des Saarlandes; ²University of Manitoba; ³Queensland University of Technology

Faking in Assessment Center Übungen

Daniel Dürr; Ute-Christine Klehe
Justus-Liebig-Universität Gießen

Wie führt Impression Management zum Sozialisierungserfolg neuer Mitarbeitenden?

Christian Gross; Maike Debus; Martin Kleinmann
Universität Zürich

Impression Management bei der Arbeit: Das Zusammenspiel mehrerer Taktiken

Maike Debus; Pia Ingold; Christian Gross
Universität Zürich

13:15-14:45

Raum 4a – Research Presentations

13:15-13:30

"Wie gefährlich ist die Bombe wirklich?" - Psychographische Zielgruppen und Profile auf Grundlage von Big Data Analysen.

Joost van Treeck¹; Steffen Völker¹; Wolfgang Bscheid²
¹Hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH;
²mediascale GmbH & Co. KG

13:30-13:45

Eine Tagebuchstudie zu promotions- und präventionsfokussiertem Job Crafting

Philipp W. Lichtenthaler; Andrea Fischbach
Deutsche Hochschule der Polizei

13:45-14:00

Die Rolle des Sicherheitsklimas im Zusammenhang von Arbeitsintensivierung mit unsicherem Arbeitsverhalten – Eine Studie mit Sicherheitsfachkräften

Johanna Bunner; Roman Prem; Christian Korunka
Universität Wien

14:00-14:15

Stress, Mitarbeiter-, Team und Führungswechsel als Quellen von Mitarbeitergesundheit und -leistung in Produktionsteams

Petra Kemter-Hofmann; Susann Wilke; Jürgen Wegge
Technische Universität Dresden

14:15-14:30

Illegitime Aufgaben und Arbeitszufriedenheit – Zur Rolle transparenten Führungsverhaltens

Julia Schulte-Braucks; Christian Dormann; Michael Kronenwett
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

14:30-14:45

Zwischen den Stühlen: Loyalitätskonflikte von Führungskräften

Manuela Richter; Cornelius J. König; Alexandra Enke; Johanna König
Universität des Saarlandes

13:15-14:45

Raum 4b – Symposium „Intentional Forgetting: Das SPP 1921.“

Annette Kluge; Isabel Schwier

**Adaptive Prozess- und Rollengestaltung in Organisationen:
Spezialisierung, Systemresistenz und Informationskapazität**

*Anna-Sophie Ulfert; Thomas Ellwart; Conny Antoni; Lukas Reuter; Jan Ole Berndt;
Ingo J. Timm*

Universität Trier

**Extinction versus Replacement: wird intentionales Vergessen in Gruppen
durch den Austausch eines Mitglieds beschleunigt?**

Arnulf Schüffler; Christof Thim; Gergana Vladova; Norbert Gronau; Annette Kluge
Ruhr-Universität Bochum

**Intentionales Vergessen im Arbeitsalltag: Eine Critical Incident
Untersuchung**

Cornelia Niessen¹; Kyra Göbel¹; Michael Siebers²; Ute Schmid²

¹Universität Erlangen-Nürnberg; ²Universität Bamberg

**Vertrauen in Informationssysteme - Critical Incidents und
Modellentwicklung**

Sarah Meeßen; Meinold Thielsch; Christoph Nohe; Guido Hertel
Universität Münster

13:15-14:45

**Raum 5 – Symposium „Stress am Arbeitsplatz – Objektive Befunde
und subjektives Empfinden (Teil 1/2)“**

Manfred Bornewasser; Jürgen Wegge

**Pro und Contra der O-EMG-Anwendung zur Stressdetektion am
Arbeitsplatz**

Maria Nisser; Steffen Derlien
Universitätsklinikum Jena

**Erfassung und Analyse von Herzratenvariabilität, Atmung und Bewegung
als Stressindikatoren im Feld**

Dominic Bläsing; Manfred Bornewasser
Universität Greifswald

Pupillendilatation als Indikator für mentale Beanspruchung

Julia Czerniak; Alexander Mertens
RWTH Aachen

Hin zur neurokognitiven Ergonomie im Feld

Marlene Pacharra¹; Edmund Wascher²

¹Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der Technischen Universität Dortmund;

²Technische Universität Dortmund

**Fragebogen zur Ermittlung wahrgenommener Merkmale interaktiver
Arbeitstätigkeiten – FEMiA**

Ulrike Pietrzyk; Winfried Hacker
Technische Universität Dresden

13:15-14:45

Raum 6 – Symposium „Positive Psychologie im Kontext Arbeit und Organisation“

Corinna Peifer; Christine Syrek

Wie Urlaubserinnerungen Arbeitsstress reduzieren

Christine Syrek; Jessica DeBloom; Sarah Burkardt; Jennifer Rehberg

Universität Trier

Gesund bei der Arbeit - Die Bedeutung von Gesundheitskultur und Arbeitsgestaltung als Einflusswege von Führung auf das Wohlbefinden

Gina Wolters; Gabriele Elke; Jochen Gurt

Ruhr-Universität Bochum

Is it the possession of character strengths or strength-related fit that determines the relations between character strengths and job-related outcomes?

Claudia Harzer¹; Tahira Mubashar²

¹Technische Universität Darmstadt; ²Universität Kassel

Bei der Arbeit im Fluss sein: Voraussetzungen und Konsequenzen von Flow-Erleben bei der Arbeit

Corinna Peifer; Gina Wolters

Ruhr-Universität Bochum

14:45-15:15

Break

Block 2 15:15-16:45

15:15-16:45

Großer Saal – Research Presentations

15:15-15:30

Der JCQ 2.0 als Instrument zur Vorhersage von Burnout und Commitment

Maren Formazin¹; Peter Martus²; Hermann Burr¹; Anne Pohrt¹

¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA); ²Universitätsklinikum Tübingen

15:30-15:45

Emotionsarbeit und psychische Beanspruchung im Kontext erweiterter Strategien zur Emotionsregulation

Sebastian Beitz; Rainer Wieland

Bergische Universität Wuppertal

15:45-16:00

Die Schule schmerzt...?! Einfluss der elterlichen Arbeitsstressoren auf die Schmerzentwicklung bei Schulkindern

Cornelia Rolli Salathé¹; Simon Huber²; Achim Elfering¹

¹Universität Bern; ²Universität Neuenburg

16:00-16:15

Profile beruflicher Übergänge – zur Rolle von Bildung sowie Effekte auf die Gesundheit

Christopher Giebe; Thomas Rigotti

JGU Mainz

16:15-16:30

Die beeinträchtigenden Auswirkungen täglichen Pendelns zur und von der Arbeit auf psychische Gesundheit

Wladislaw Rivkin¹; Dana Unger²; Stefan Diestel³; Klaus-Helmut Schmidt¹

¹Leibniz Research Centre for Working Environment and Human Factors at Technische Universität Dortmund (IfADo); ²ETH Zürich; ³International School of Management ISM

15:15-15:30

Kleiner Saal – Research Presentations

15:15-15:30

To Strike a Pose: No Stereotype Backlash for Power Posing Women

Anja Göritz; Miriam Rennung; Johannes Blum
Universität Freiburg

15:30-16:45

Kleiner Saal – Symposium „The power of the dark side: The role of maladaptive personality traits at work“

Petra Gelléri; Carolin Palmer

Be careful what you ask for? Effects of assessing dark side traits on acceptance, dropout, and data fabrication in IO-research

Petra Gelléri¹; Dominik Schwarzinger²

¹FernUniversität in Hagen; ²HR Diagnostics AG

Applied use of dark triad traits for means of personnel selection

Dominik Schwarzinger

HR Diagnostics AG

Dark creativity: How power drives malevolent creative performance

Carolin Palmer; Martin Kersting

Justus Liebig Universität Giessen

The future industrial engineer: avoidant and obsessive-compulsive?

Tanja Bipp¹; Ad Kleingeld²; Chris Snijders²; Rebecca Hentschel¹; Sonja Schinkel²

¹Julius Maximilian Universität Würzburg; ²Eindhoven University of Technology

15:15-16:45

Lounge – Practitioner Reports

15:15-15:30

Anforderungen, Belastungen und Ressourcen in co-konfigurierter Projektarbeit: Fallbeispiel eines KMU

Sebastian Rätze¹; Silke Geithner²; Gabriele Faßauer¹

¹Technische Universität Dresden; ²Technische Universität Dresden

15:30-15:45

Belastungsschwerpunkte in der betrieblichen Ausbildung Branche Handel

Ulrike Pietrzyk; Anne Steputat; Silvia Spitzer; Reingard Seibt

Technische Universität Dresden

15:45-16:00

Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften im Krankenhaus - Status Quo Analyse

Monika Eigenstetter¹; Leon Galushko²

¹Friedrich-Schiller-Universität Jena; ²Hochschule Niederrhein

16:00-16:15

Per Mausclick zu mehr Resilienz? Eine Evaluationsstudie bei einem Finanzdienstleister

Nina Pauls¹; Christian Schlett¹; Roman Soucek²

¹Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; ²Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

16:15-16:30

Wie wirken sich Veränderungen in der Arbeitswelt auf die Inklusion von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit aus?

Roman Prem¹; Christian Korunka¹; Monika Finsterwald²; Markus Schwab²; Georg Spiel²

¹Universität Wien; ²pro mente Forschung

16:30-16:45

Es ist Zeit, kreativ zu sein! Synchroneffekte für kreative Leistung

Jana Kühnel¹; Ronald Bledow²; Nicolas Feuerhahn³

¹Universität Ulm; ²Singapore Management University; ³Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)

15:15-16:45

Raum 1 – Symposium „Frauen in Führungspositionen in männerdominierten Kontexten“

Claudia Peus; Sylvia Hubner

Geschlechter-Homophilie bei deutschen Nachwuchswissenschaftlerinnen

Luisa Barthauer¹; Daniel Spurr²; Simone Kauffeld¹

¹Technische Universität Braunschweig; ²Technische Universität Bern

Kontextuelle und personale Einflussfaktoren der Attraktivität des Dekanatsamtes aus der Geschlechterperspektive

Levke Henningsen¹; Klaus Jonas¹; Alice H. Eagly²

¹Universität Zürich; ²Northwestern University

Frauen als ideale Führungskräfte in der Krise – Fördert die Identifikation mit der Organisation das Glass Cliff Phänomen?

Anika Ihmels¹; Kevin-Lim Jungbauer¹; Jürgen Wegge¹; Meir Shemla²

¹Technische Universität Dresden; ²Rotterdam School of Management

Implizite Führungstheorien in der Wissenschaft - Anforderungsdiskrepanzen zwischen Aufstieg und Erfolg von Führungspersonen

Stephanie Rehbock; Kristin Knipfer; Claudia Peus

Technische Universität München

Geschlechterspezifische Unterschiede in Präferenzen für unternehmerische Strategien

Sylvia Hubner¹; Matthias Baum²

¹Technische Universität München; ²Technische Universität Kaiserslautern

Negative Emotionen und emotionale Ansteckungsprozesse in der Führungsarbeit. Ein Problem für weibliche Führungspersonen?

Philipp W. Lichtenthaler; Andrea Fischbach

Deutsche Hochschule der Polizei

15:15-16:45

Raum 2 – Research Presentations

15:15-15:30

Konflikte in Freiwilligenorganisationen: Welche Auswirkungen hat das Erleben von Intragruppenkonflikten in der Freiwilligenarbeit?

Kathrin Thiel; Susanne Freund; Elisabeth Kals

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

15:30-15:45

Change-Management in Freiwilligenorganisationen: Unter welchen Bedingungen unterstützen Engagierte Organisationsentwicklungsmaßnahmen?

Susanne Freund; Kathrin Thiel; Elisabeth Kals

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

15:45-16:00

Mehr investiert mit weniger Erfolg: Negatives Feedback und proaktive Motivation

Tina Urbach¹; Oliver Weigelt²

¹Universität Potsdam; ²Universität Rostock

16:00-16:15

Familienunterstützende Organisationen = sorgenfreie Väter? Eine Tagebuchstudie mit Vätern in Elternzeit

Anna Stertz¹; Lisa Horvath²; Bettina S. Wiese¹

¹RWTH Aachen; ²Technische Universität München

16:15-16:30

Ready to change? Einflussfaktoren für die Veränderungsbereitschaft von MitarbeiterInnen

Robin Bachmann¹; Tabea Scheel²; Rudolf Kerschreiter¹

¹Freie Universität Berlin; ²FernUniversität in Hagen

16:30-16:45

Textmining als Instrument der Organisationsdiagnose?

Sebastian Sauer
FOM Hochschule

15:15-16:45

Raum 3 – Research Presentations

15:15-15:30

Die Nützlichkeit von Team-Level Process und Performance Feedback auf interdependente Teamleistung und die Kollektive Orientierung der Teammitglieder

Vera Hagemann¹; Rebecca Lürmann²; Annette Kluge²
¹Ruhr-Universität Bochum; ²Ruhr Universität Bochum

15:30-15:45

Kann ein ungleiches Geschlechterverhältnis in Gruppen ungünstige Leistungsziele fördern? Warum eine unabhängige Selbstkonstruktion Minoritätsgruppenmitglieder schützt.

Heike Heidemeier; Anja S. Göritz; Sabine Otten
Universität Kassel

15:45-16:00

Differential Item Functioning hinsichtlich des Geschlechts in Networkingskalen

Hadjira Bendella; Hans-Georg Wolff
Universität zu Köln

16:00-16:15

Validierung einer deutschen Kurzversion des Fragebogens zur Gerechtigkeitseinschätzung in Organisationen

Sonja Kristine Ötting; Corinna Spruss; Günter W. Maier
Universität Bielefeld

16:15-16:30

Halten multidimensionale Messinstrumente was sie versprechen? Ein Ansatz zur Analyse der diskriminanten Validität bereits veröffentlichter Skalen.

Frederic Hilkenmeier¹; Carla Bohndick²; Thomas Bohndick; Johanna Hilkenmeier³
¹Hochschule Fresenius; ²Universität Koblenz-Landau; ³Universität Paderborn

16:30-16:45

Interkulturelle Kompetenz und Migration Eine empirische Untersuchung zu Einflussfaktoren des interkulturellen Erfolgs

Petia Genkova
Hochschule Osnabrück

15:15-16:45

Raum 4a – Research Presentations

15:15-15:30

Planung ist alles!? Ärgererleben im Zusammenhang mit proaktivem Planen und Konsequenzen für die Ausdauer und den Fortschritt in der Verfolgung persönlicher Ziele

Antje Schmitt; Michael Gielnik¹; Sebastian Seibel²
¹Leuphana Universität Lüneburg; ²Otto-Friedrich-Universität Bamberg

15:30-15:45

Vermeider oder Versager? Dysfunktionales Adaptationsverhalten und der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften

Mona Rynek; Thomas Ellwart
Universität Trier

15:45-16:00	<p>"Wie sag ich's meinem Chef?" – Eine experimentelle Untersuchung zur Wiedereingliederung von Mitarbeitern mit psychischer Erkrankung in Abhängigkeit von Expertenunterstützung</p> <p><i>Beate Muschalla; Stefan Geistler</i> Freie Universität und Charité Berlin</p>
16:00-16:15	<p>Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kleinstunternehmen: Empirische Erhebung der Arbeitsschutzmanagementstrukturen und des Arbeitsschutzverhaltens in der Forstwirtschaft</p> <p><i>Henrik Habenicht¹; Jana Kampe¹; Edgar Kastenholz²; Rüdiger Trimpop¹</i> ¹FSU Jena; ²Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik e.V. (KWF)</p>
16:15-16:30	<p>Überprüfung des Zusammenhangs der ersten beiden Evaluationsebenen nach Kirkpatrick bei einem Einsatzfahrt-Training für Rettungsdienstmitarbeiter</p> <p><i>Maria Prohn; Britta Herbig</i> Klinikum der Universität München</p>
15:15-15:30	<p>Raum 4b – Practitioner Report</p> <p>Explorative und exploitative Innovation – ein Trainingskonzept</p> <p><i>Carolin L. Feldmeier¹; Julia A. M. Reif²; Katharina G. Kugler²; Felix C. Brodbeck²</i> ¹Universität Trier; ²Ludwig-Maximilians-Universität München</p>
15:30-16:45	<p>Raum 4b – Research Presentations</p>
15:30-15:45	<p>Transformationale Lehre – Der Einfluss des Trainers auf den Trainingstransfer</p> <p><i>Janina Mundt; Sabrina Pforr; Dieter Frey</i> LMU München</p>
15:45-16:00	<p>Lerntransfer in der betrieblichen Weiterbildung – Die Bedeutung der Führungskraft im Rahmen des Lerntransferprozesses</p> <p><i>Anna Bierbüsse; Silja Kotte</i> Universität Kassel</p>
16:00-16:15	<p>Entstehung und Auswirkung verschiedener Konfliktarten in Führungskräfte trainings</p> <p><i>Franziska Schölmerich¹; Carsten Schermuly²</i> ¹Leuphana Universität Lüneburg; ²SRH Hochschule Berlin</p>
16:15-16:30	<p>Wie können Organisationen Karriere-Eltern wirklich unterstützen? – Der Einfluss partnerschaftlicher Unterstützung auf die medierende Rolle der wahrgenommenen organisationalen Unterstützung</p> <p><i>Patrick Müller¹; Monika Stefan¹; Uta Bronner¹; Jödis Holnagel²</i> ¹Hochschule für Technik Stuttgart; ²Initiative Karriere-Eltern</p>
16:30-16:45	<p>Wie werden Eltern mit Konflikten zwischen Arbeit und Familie von anderen wahrgenommen? – Die Rolle von Konflikttyp und Geschlecht</p> <p><i>Rebekka Steiner; Franciska Krings</i> Universität Bern</p>

15:15-16:45

Raum 5 – Symposium „Stress am Arbeitsplatz – Objektive Befunde und subjektives Empfinden (Teil 2/2)“

Manfred Bornewasser; Jürgen Wegge

Bewertung nach Leitmerkmalmethode mittels tiefenkamerabasierter Analyse

Sabine Wenzel

Technische Universität Ilmenau

COPSOQ als Instrument zur Messung von psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz

Matthias Nübling

Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH

Stärken und Schwächen neuerer objektiver Messverfahren und -technik für die Arbeitssystembewertung und Gefährdungsbeurteilung

Thorsten Merkel

Westfälische Hochschule Zwickau

15:15-16:45

Raum 6 – Symposium „Erfolgreich führen in modernen Arbeitswelten“

Alexander Pundt; Franziska Pundt

Die Wahrnehmung destruktiver Führung in einem sich wandelnden Kontext

Franziska Pundt¹; Alexander Pundt²; Anne Marit Wöhrmann¹

¹BAuA; ²Universität Mannheim

Langfristig als Führungskraft erfolgreich – Reicht eine hohe affektive Führungsmotivation allein dafür aus?

Annabell Reiner¹; Jörg Felfe¹; Thomas Moldzio²

¹Helmut-Schmidt-Universität; ²Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl

Die Extended Full Range Leadership Theory im Wandel: Die Interaktion transformationaler, instrumenteller und transaktionaler Führung

Catrin Millhoff; Jens Rowold

Technische Universität Dortmund

Quantitative Anforderungen, Leader-Member Exchange (LMX) und Wohlbefinden: Die medierende Rolle von selbstgefährdenden Verhaltensweisen

Maie Stein; Sylvie Vincent-Höper

Universität Hamburg

Die andere Seite der Medaille: Ist LMX auch gut für die Führungskraft?

Laura Venz¹; Katrin Böttcher²

¹Universität Mannheim; ²Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Langsamer statt schneller? Beschleunigende Führung und Reaktanz der Mitarbeiter

Alexander Pundt; Anne Casper

Universität Mannheim

16:45-17:00

Break

17:00-18:00 Großer Saal – Keynote II: Mo Wang "Working after Retirement: Psychological Forces and Environmental Constraints"

18:00-19:15 Großer Saal – Fachgruppenversammlung

Program Thursday

Block 3 08:30-10:00

08:30-10:00 Großer Saal – Symposium „Erfolg und Unsicherheit in verschiedenen Karrierephasen: Aktuelle Befunde“

Daniel Spurk; Simone Kauffeld

Wissen, wo es hingehen soll: Entwicklung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen im Rahmen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme

Stefan Höft; Matthias Rübner

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Work-Life Interaktion und Karrierezufriedenheit: Eine reziproke Beziehung

Franziska Baumeler; Andreas Hirschi

Universität Bern

Was ist Karriereunsicherheit? Konzeptionelle Eingrenzung und Entwicklung eines Messinstruments

Daniel Spurk; Annabelle Hofer; Andreas Hirschi

Universität Bern

Der Zusammenhang zwischen dem Netto-Prevention-Fokus, Karriere-Outcomes und -Gesundheit

Philipp Kaucher¹; Paul Endrejat¹; Luisa Barthauer¹; Daniel Spurk²; Simone Kauffeld¹

¹Technische Universität Braunschweig; ²Universität Bern

Support-diversity as antecedent for organizational embeddedness - An analysis of diversity in developmental networks

Luisa Barthauer¹; Daniel Spurk²; Simone Kauffeld¹

¹Technische Universität Braunschweig; ²Universität Bern

08:30-10:00 Kleiner Saal – Symposium „Work and Aging I: Health and Well-Being“

Susanne Scheibe; Friederike Doerwald; Mo Wang

Age and Occupational Well-Being: The Role of Perceived Work Ability

Heiko Schulz¹; Hannes Zacher¹; Sonia Lippke²

¹Universität Leipzig; ²Jacobs University Bremen

A Social Identity Perspective on Work and Aging

Lisa Esser¹; Cort W. Rudolph²; Hannes Zacher¹

¹Universität Leipzig; ²Saint Louis University

Future Time Perspective in Occupational Teams: Do Older Workers Prefer More Familiar Team Partners?

Laura U. A. Gärtner; Guido Hertel

Universität Münster

Age and the Daily Dynamics Between Selection, Optimization, Compensation Strategies and Work Fatigue

Darya Moghimi¹; Susanne Scheibe¹; Hannes Zacher²; Nico Van Yperen¹

¹University of Groningen; ²Universität Leipzig

A Process Perspective on Age Differences in Emotion Regulation at Work

Susanne Scheibe

University of Groningen

08:30-10:00

Lounge – Symposium „Are you condemned to burn out? New insights into resilience factors of developing burnout and work engagement"

Anja Baethge; Nina Junker

Caring for yourself and for others: The relation between burnout and self-care among psychotherapists in training in comparison to other occupations

Antonia Kaluza; Nina Junker; Rolf van Dick

Goethe Universität Frankfurt/Main

Two sides of the same coin: The effects of resilience and social identification on well-being and ill-health

Charlene Ketturat¹; Rolf van Dick²; Jan Häusser³; Andreas Mojzisch¹

¹Universität Hildesheim; ²Goethe Universität Frankfurt/Main; ³Universität Gießen

A route to health – an explanation why extraversion predicts work engagement and exhaustion

Nina Junker¹; Diana Boer²; Jan Häusser³; Michael Knoll⁴; Andreas Mojzisch⁵; Rolf van Dick¹

¹Goethe Universität Frankfurt/Main; ²Universität Koblenz-Landau; ³Universität Gießen; ⁴Technische Universität Chemnitz; ⁵Universität Hildesheim

Can physicians apply their strengths at work and prevent burnout? A longitudinal analysis of work characteristics in hospitals

Cornelia Strecker; Thomas Höge; Mirjam Brenner; Melanie Hausler; Alexandra Huber; Stefan Höfer

Universität Innsbruck

Job satisfaction and burnout as mediating variables between job resources and intention to change professions in a sample of funeral directors

Sandra Schladitz

Philipps-Universität Marburg

08:30-10:00

Raum 1 – Research Presentations

08:30-08:45

Messung von Glück bei der Arbeit – Erste Ergebnisse zu einer mehrdimensionalen Glücks-Skala

Timo Kortsch¹; Ricarda Rehwaldt²

¹Technische Universität Braunschweig; ²Friedrich-Schiller-Universität Jena

08:45-09:00

Glücklich arbeiten? – Faktoren für Glück in Organisationen

Ricarda Rehwaldt

Friedrich-Schiller-Universität Jena

- 09:00-09:15 **Be mindful and enjoy your day! How to benefit from positive work events**
Stefanie Richter; Antje Schmitt
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- 09:15-09:30 **Neuartige Arbeitsanforderungen und -ressourcen für Lernen, Selbstregulation und Flexibilität: Zeitverzögerte Zusammenhänge zu Indikatoren der Selbstverwirklichung in der Arbeit**
Jürgen Glaser; Severin Hornung; Thomas Höge; Christian Seubert
Universität Innsbruck
- 09:30-09:45 **Validierung der deutschen Version der „Workplace goal orientation scale“**
Leonie Theis; Tanja Bipp
Universität Würzburg
- 09:45-10:00 **Objektiv gemessene Bedingungen hohen Zeitdrucks und Beanspruchungsfolgen - Eine Tagebuchstudie bei StraßenbahnfahrerInnen**
Therese Kästner; Florian Henze; Renate Rau
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- 08:30-10:00 Raum 2 – Symposium „Arbeit und Emotionen: Emotionsarbeit und Emotionsregulierung“**
Gabriele Buruck; Anne Tomaschek; Denise Dörfel
- Einflussgrößen und Folgen des mentalen Abschaltens von der Arbeit: Eine Metaanalyse**
Andrea Lohmann-Haislah; Germany Johannes Wendsche
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA)
- Detached Concern-Profile und Burnout in Humandienstleistungsberufen – Eine Längsschnittstudie**
Bettina Lampert; Christine Unterrainer; Christian Seubert; Jürgen Glaser
Leopold-Franzens-Universität Innsbruck
- Mit einem Schlag ist alles anders – Vorstellung eines Konzeptes der DGUV zur Gewaltprävention**
Anne Gehrke
Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)
- Emotionsarbeit - Ein Review zu Beanspruchungsfolgen und Gestaltungsempfehlungen**
Ina Schöllgen; Anika Schulz
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA)
- Kompetenzen der Emotionsregulierung als Ressource bei der Bewältigung von psychischen Arbeitsanforderungen und ihre Folgen für psychische Beeinträchtigungen**
Gabriele Buruck; Anne Tomaschek; Denise Dörfel
Technische Universität Dresden
- 08:30-10:00 Raum 3 – Symposium „Einflüsse und Auswirkungen von (Un)Ethischer Führung“**
Georg Kodydek; Birgit Schyns
- Ist transformationale Führung immer gut? Zusammenhänge mit täglichem Machiavellianismus und täglichem unethischen pro-organisationalen Verhalten von Geführten**
Annika Nübold; Suzanne van Gils
Maastricht University

Wie kann dienende Führung gefördert werden? Das Zusammenspiel von moralischer Identität und dem Handlungsspielraum einer Führungskraft

Julia Specht; Angela Kuonath; Denise Doblhofer; Dieter Frey

Ludwig-Maximilians-Universität München

Wer hat Verständnis für Abusive Supervision?

Alexander Pundt¹; Isabelle A. Paßreiter¹; Laura E. Creon²

¹Universität Mannheim; ²SRH Hochschule Berlin

Wie lassen sich die Wogen glätten? Moderatoren des negativen Zusammenhangs zwischen Abusive Supervision und Wohlbefinden der Geführten

Iris Katharina Koch¹; Paul Goldmann²

¹Otto-Friedrich-Universität Bamberg; ²WFI – Ingolstadt School of Management

Den Letzten beißen die Hunde: Beeinflusst

Selbstregulationsressourcenmangel die Weitergabe destruktiver Führung durch die Hierarchieebenen?

Daniel May; Jenny S. Wesche

Freie Universität Berlin

Implizite Theorien der ethischen Führung

Georg Kodydek; Birgit Schyns

NEOMA Business School

08:30-10:00

Raum 4a – Research Presentations

08:30-08:45

Pay What You Want in der Praxis: Der Einfluss der Reziprozität auf die Zahlungsbereitschaft der Konsumenten in der Freizeitpark- und Naturerholungsbranche

Sabrina Müller; Daniel Witte; Lukas Rottmann

Universität Kassel

08:45-09:00

Welche Profilinformationen auf Business Netzwerkseiten entscheiden, wen man einstellen möchte?

Sabrina Sobieraj¹; Sabrina Eimler²

¹Universität Duisburg-Essen; ²Hochschule Ruhr West

09:00-09:15

NACHHALTIGE KURVE- Ein explorativer Ansatz zur Erfassung von Wahrnehmung und Verständnis des Corporate Social Responsibility im Profifußball aus Sicht der Fans

Katharina Friedrichs; Mike Silbert; Annette Kluge

Ruhr Universität Bochum

09:15-09:30

Lack of control over autonomous products decreases positive outcome responsibility

Moritz Jörling; Robert Böhm; Stefanie Paluch

RWTH Aachen University

08:30-09:30

Raum 4b – Symposium „Arbeiten 4.0 – Arbeitsgestaltung in digitalen Arbeitswelten als interdisziplinäre Gestaltungsaufgabe“

Winfried Hacker

Zur Analyse, Bewertung und Gestaltung geistiger Arbeit

Winfried Hacker; Susann Mühlpfordt

Technische Universität Dresden

Umgang mit großen Informationsmengen in der modernen Arbeitswelt

Annika Piecha; Winfried Hacker

Technische Universität Dresden

**Arbeit 4.0 als interdisziplinäre Gestaltungsaufgabe –
Kooperationsmöglichkeiten und Voraussetzungen vor dem Hintergrund
konkreter industrieller Entwicklungen**

Ernst A. Hartmann

Institut für Innovation und Technik Berlin

Brauchen wir ein „Cognitive Industrial Engineering“ für die Arbeit 4.0?

Thomas Mühlbradt

Deutsche MTM-Vereinigung e. V.

09:30-10:00

Raum 4b – Research Presentations

09:30-09:45

**(Schöne) Neue Arbeitswelt: Belastung und Beanspruchung in der
Industrie 4.0**

*Ina Zwingmann¹; Sandra Wolf²; David Confal³; Matthias Schmidt⁴; Franziska
Jungmann⁵*

¹Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen; ²Innsicht- entdecken
und entwickeln GbR; ³FernUniversität in Hagen; ⁴Hochschule Zittau/Görlitz;

⁵Technische Universität Dresden

09:45-10:00

**Wie beeinflussen Arbeitsbedingungen im Kontext der Arbeit 4.0 die
Kreativität von alten und jungen Mitarbeitern?**

Ute Poethke; Theresa Brogt; Jens Rowold

Technische Universität Dortmund

08:30-10:00

Raum 5 – Research Presentations

08:30-08:45

**Multi-Touch-Tische zur Bearbeitung komplexer Aufgaben in der Gruppe –
ein experimenteller Vergleich zwischen Multi-Touch-Tisch und
Whiteboard**

Anne Gutschmidt; Kurt Sandkuhl; Peter Forbrig

Universität Rostock

09:00-09:15

**More than useful and easy to use? – Identifying relevant psychological
factors influencing the technology acceptance**

Wiebke Frank¹; Patrick Müller²

¹Universität Ulm; ²Hochschule für Technik Stuttgart

09:15-09:30

**CSR-Online-Kommunikation quo vadis? Optimierung von CSR-Webseiten
basierend auf den Erwartungen der Konsumenten**

Yvonne Glock; Katharina Hetze; Paula Maria Bögel; Sigrid Bekmeier-Feuerhahn

Hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH

09:30-09:45

**Computerbasierte Gruppenaufgaben in der luftfahrtpsychologischen
Eignungsuntersuchung**

Viktor Oubaid

DLR Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt

08:30-10:00

**Raum 6 – Symposium „Führung im Labor: Experimentalstudien zur
Effektivität von Führung“**

Viktoria Gochmann; Martin P. Fladerer

**Die Bedeutung des Anschlussmotivs für erfolgreiche Führung: Eine
Vignettenstudie**

Barbara Steinmann¹; Anne Kleinert²; Günter W. Maier

¹Universität Bielefeld; ²MES Menschen Entwicklung Systeme GmbH

Veränderungen informeller Führungswahrnehmung – Die Rolle wahrgenommener Heterarchie und interpersonalen Verhaltens

Alexandra (Sasha) Cook¹; Bertolt Meyer²; Christine Gockel³

¹Technische Universität Chemnitz; ²Technische Universität Kassel; ³SRH Hochschule Berlin

Wenn Führungskräfte schwarze Schafe sind: Die Auswirkung von Normabweichungen auf das Mitarbeiterverhalten

Martin P. Fladerer; Janine Netzel

Ludwig-Maximilians-Universität München

Beidhändige Führung im Innovationskontext – Der Umgang mit unterschiedlichen Anforderungen

Friederike Gerlach; Katharina Heinigk; Kathrin Rosing

Universität Kassel

Visionen und Zielsetzung – zwei Motivationskonzepte verbünden sich

Viktoria Gochmann¹; Daan A. Stam²; Meir Shemla²

¹Universität Kassel; ²Rotterdam School of Management

10:00-10:15

Break

Block 4 10:15-11:15

10:15-11:15

Großer Saal – Overview Presentation

Does surface acting deserve its bad reputation? The confound of emotions felt and emotions regulated has led to exaggerated claims

Norbert Semmer¹; Franziska Tschan²

¹University of Bern; ²University of Neuchâtel

10:15-11:15

Kleiner Saal – Overview Presentation

Shining light into the black box: Using social sensors to clarify team processes

Michael J. Burtscher

Universität Zürich

10:15-11:15

Lounge – Overview Presentation

45 Years of Quantitative Research on Substantial Organizational Participation: Organizational Behavior Outcomes and Benefits for Democratic Societies

Wolfgang Weber

Universität Innsbruck

10:15-11:15

Raum 1 – Overview Presentation

Ist eine Neubewertung der Zielsetzungstheorie notwendig?

Johannes Hoppe

Universität Halle

10:15-11:15

Raum 2 – Overview Presentation

Können Einstellungsinterviews Arbeitsleistung jenseits von Task Performance vorhersagen?

Martin Kleinmann
Universität Zürich

10:15-11:15

Raum 3 – Overview Presentation

Die hohe Kunst des Fertigkeitserhalts - Ein Überblick über 5 Jahre Forschung zur Wirkung von Refresher-Methoden am Beispiel einer automatisierten Produktion

Annette Kluge; Barbara Frank
Ruhr-Universität Bochum

10:15-11:15

Raum 4a – Symposium „Interdisziplinäre Zusammenarbeit verstehen und erfolgreich gestalten“

Anna M. Claus; Bettina S. Wiese

Untersuchung und Unterstützung von Wissenschaftskommunikation in interdisziplinären Teams

Carolin Enzengmüller; Lorenz Kampschulte; Ilka Parchmann
IPN – Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften an der Universität Kiel

Wissensintegration in interdisziplinären Teams: Ein kompetenzorientierter Zugang

Anna M. Claus; Bettina S. Wiese
RWTH Aachen

Training interdisziplinärer Handlungskompetenz

Simone Brandstädter; Alexandra Kessler; Jan Schittenhelm
Universität Heidelberg

Unterstützung interdisziplinärer Kooperationen in Forschungsnetzwerken

Sarah Müller; M.Sc. Sebastian Stiehm; Anja Richert; Sabina Jeschke
RWTH Aachen

10:15-11:15

Raum 4b – Overview Presentation

Arbeitswelt 4.0 - Technologische Veränderungen, Beschäftigungseffekte und Qualifikationsbedarf in der industriellen Produktion

Günther Bergmann
Hochschule Pforzheim

10:15-11:15

Raum 5 – Overview Presentation

Kognitive Neuroergonomie: Ein neuer Weg zur Erfassung psychischer Belastung?

Edmund Wascher¹; Gerhard Rinkenauer²; Julian Reiser²; Marlene Pacharra²
¹Technische Universität Dortmund; ²Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der Technischen Universität Dortmund

10:15-11:15 Raum 6 – Overview Presentation

Reversing the third person effect

Klaus Moser; Karsten Paul

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

11:15-11:30 Break

11:30-12:30 Großer Saal – Innovation Award

12:30-13:30 Lunch

13:30-15:00 Großer Saal – Poster Session

Von der Analyse zu den Maßnahmen – Vorstellung eines Reflexions-Workshop-Konzepts im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Stefan Waßmann; Franziska Waßmann; Katrin Zittlau; Sonja Schmicker

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Die Abhängigkeit des Erlebens von Tätigkeitsspielraum von den gegebenen und wahrgenommenen Arbeitsbedingungen sowie Leistungsvoraussetzungen.

Florian Henze; Therese Kästner; Renate Rau

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Wie zufrieden sind Sie wirklich? Messung qualitativer Arbeitszufriedenheit im Rahmen des Zürcher Modells

Anna Lenz¹; Anja Spechtner²; Klaus G. Melchers¹

¹Universität Ulm; ²Universität Ulm

Resigniert zufrieden? Arbeitszufriedenheit, Engagement und Bindung zur Organisation. Eine Untersuchung im Rahmen des Zürcher Modells.

Anja Spechtner; Anna Lenz; Klaus G. Melchers

Universität Ulm

Partizipativ Arbeitsprozesse in KMU optimieren

Susann Mühlpfordt¹; Olaf Peters¹; Harald Jürgens²; Hermann Körndle¹; Winfried Hacker¹

¹Technische Universität Dresden; ²T.O.P. - Gesellschaft für angewandte Arbeitswissenschaften mbH

Psychische Gesundheit in Open-Space Büros: Eine Untersuchung zu potentiellen Schutzfaktoren

Arian Kunzelmann; Sarah S. Lütke-Lanfer

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Erfassung des soziomoralischen Klimas durch Beobachtung. Eine Studie mit Klinik-Ärzten

Cornelia Strecker¹; Thomas Höge-Raisig¹; Mirjam Brenner¹; Melanie Hausler²; Alexandra Huber²; Stefan Höfer²

¹Universität Innsbruck; ²Medizinische Universität Innsbruck

Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung von Merkmalen der Arbeit 4.0

Ute Poethke; Jens Rowold

Technische Universität Dortmund

Reducing the Threat: Psychologische Sicherheit als Moderator zwischen physischen Gefährdungen und Burnout

Juliane Ketzer; Bertolt Meyer

Technische Universität Chemnitz

Generation Y und Stressbewältigungsstrategien: Studiert man heute anders?

Petia Genkova

Hochschule Osnabrück

Work-ability and work-related behavior and experience patterns in insurance employees

Jan-Bennet Voltmer; Edgar Voltmer; Jürgen Deller
Leuphana Universität Lüneburg

Einfach mehrfach beschäftigt?! Eine Typologie der Arbeitssituation von Mehrfachbeschäftigten in Deutschland

Maria Kottwitz¹; Benjamin P. Frank¹; Lena Hünefeld²; Kathleen Otto¹

¹Philipps-Universität Marburg; ²Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Der eigene Boss?! Chancen, Risiken und Nebenwirkungen von Soloselbstständigkeit

Steffen E. Schummer¹; Lena Hünefeld²; Kathleen Otto¹; Maria Kottwitz¹

¹Philipps-Universität Marburg; ²Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Validierung der deutschen Fassung des Negative Acts Questionnaire-R

Dominik Bentler; Eileen Philipps; Günter W. Maier
Universität Bielefeld

Unterbrechungen und Lärm: Zwei vernachlässigte „Störenfriede“ in Entscheidungssituationen

Marc Syndicus; Bettina S. Wiese
RWTH Aachen University

Die Rolle arbeitsbezogener Ressourcen für den Gedanken an eine Berufsaufgabe im Berufsfeld Bestatter_in

Anna Troche; Sandra Schladitz
Philipps-Universität Marburg

Pilotstudie zu (fehlenden) Unterstützungsangeboten zur Selbstoffenbarung chronisch Erkrankter im Arbeitsleben – mind the gap

Veronika Chakraverty; Jana Bauer; Mathilde Niehaus
Universität zu Köln

Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung im betrieblichen Gesundheitsmanagement – Erstellung eines Aufgabeninventars

Marie Heide; Andreas Glatz; Jan-Willem Surink; Mathilde Niehaus
Universität zu Köln

Steter Tropfen höhlt dein Stein – Wie Hindernisse das Arbeitsengagement langfristig untergraben können

Sara Tsantidis¹; Oliver Weigelt²; Antje Schmitt³; Tabea Scheel¹

¹FernUniversität in Hagen; ²Universität Rostock; ³Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Aktivitäten in der Erwerbslosigkeit: Die Rolle der latenten Funktionen für die psychische Gesundheit

Teresa Flegel; Tabea Scheel
FernUniversität in Hagen

Wenn Mitarbeitende keine Grenze ziehen wollen: Der Zusammenhang zwischen Integration von Arbeit und Privatleben und Beförderungspotential

Angelika Kornblum; Dana Unger; Gudela Grote
ETH Zürich

Nichts als Arbeit im Kopf - Eine Untersuchung zur Struktur und zu Korrelaten von arbeitsbezogener Rumination und verwandten Konzepten

Anna Kolbe¹; Oliver Weigelt²; Christine Syrek³; Tabea Scheel¹

¹FernUniversität in Hagen; ²Universität Rostock; ³Universität Trier

Gesundheit, Geschlecht und Erwerbslosigkeit: Zusammenhänge zu Arbeitsorientierung und Familienorientierung

Lilli Beckedorf¹; Tabea Scheel²

¹Universität Leipzig; ²FernUniversität in Hagen

Development of a Value-Based Career Orientation Scale

Julian Pfrombeck; Gudela Grote
ETH Zürich

Entwicklung und Validierung arbeitsbezogener Filmstimuli zur Erfassung emotionaler Kompetenzen über die Lebensspanne

Cornelia Wieck¹; Susanne Scheibe²; Ute Kunzmann¹

¹University of Leipzig; ²University of Groningen

Fit for Taking the Lead – Conception and Evaluation of a Training for health-oriented and age-appropriate Leadership

Lisa Marie Kohne

Technische Universität Dresden

Führung und Gesundheit an Schulen

Miriam Arnold

JGU Mainz

Job Crafting as Self-Empowerment: A Dual Model of Task and Cognitive Changes

Severin Hornung; Matthias Weigl

Universität Innsbruck

Leadership and motivation: When affiliation motivation helps and power motivation harms

Christian Wolff; Nina Keith

Technische Universität Darmstadt

Weibliche und männliche Karriereentwicklung – Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede

Anika Ihmels; Franziska Jungmann

Technische Universität Dresden

Steigert gemeinsames Lachen mit der Führungskraft die Mitarbeitermotivation?

Eileen Kassner; Jasmin Poth; Maren Seemann

hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH

Nichts wissen macht nichts? Der Einfluss sich ändernder Ressourcen auf Führung in Teams.

Dominik Dilba; Alexandra Cook

Technische Universität Chemnitz

Das Erleben von Führungskräften in Veränderungsprozessen

Charlotte Blum

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Comparing the reality to the ideal: employees' assessment of their leaders and effects on health and satisfaction

Kathleen Otto; Daniela Lange; Maria Kottwitz

Philipps-Universität Marburg

Psychische Gesundheit und Führungsverhalten in Deutschland: Eine Metaanalyse

Nils Benit; Kristina Kost; Renate Soellner

Universität Hildesheim

Die Bedeutung von Teamprozess-Sequenzen im Innovationsprozess

Julia A. M. Reif; Ertug Olcay; Katharina G. Kugler; Eleni Georganta; Boris Lohmann; Felix C. Brodbeck

LMU München

Relative Psychologische Sicherheit schützt Pflegekräfte vor Burnout

Rebecca Gerlach¹; Christine Gockel²; Juliane Ketzer; Bertolt Meyer

¹Technische Universität Chemnitz; ²SRH Hochschule Berlin

Interkulturelle Konflikte im multinationalen Unternehmen zwischen Mitarbeitern in Deutschland, Singapur und den USA

Annekathrin Richter

Hochschule Osnabrück

Bitte geben Sie Ihren Senf dazu! Reicht in Befragungen eine einfache Bitte zur Steigerung der Beantwortung offener Fragen?

Johannes Basch; Klaus G. Melchers

Universität Ulm

Innovation auf verschiedenen Ebenen – ein integratives, interdisziplinäres Modell

Julia A. M. Reif¹; Tobias Drewlani; Josef H. Gammel; Katharina G. Kugler; Claus Schöttl; Minjie Zou; Victoria Karaseva; Alexander Schönmann²; Michael Zaggl; Felix C. Brodbeck

¹LMU München; ²Technische Universität München

Ungenutztes Potenzial von Fehlern: Wovon hängt ab, wie viel wir aus ihnen lernen?

Dorothee Horvath¹; Nina Keith¹; Alexander Klamar²; Michael Frese²

¹Technische Universität Darmstadt; ²Leuphana Universität Lüneburg

Dementia Mindsets as a Resource for Long-Term Care Professionals: Development of a Scale

Lena Kristin Kunz¹; Susanne Scheibe¹; Barbara Wisse¹; Kathrin Boerner²; Claudia Zemlin³

¹University of Groningen; ²University of Massachusetts; ³Universität Witten Herdecke

Yours or mine? – The role of flexible working arrangements for psychological ownership

Barbara Stiglbauer; Bernad Batinic; Carrie Kovacs

Johannes Kepler Universität Linz

Privatheit in der Schule - Zur Bedeutung der physischen Umgebung für nachhaltig erfolgreiches Arbeiten von Lehrerinnen und Lehrern

Anna-Lena Peters; Michael Knoll

Technische Universität Chemnitz

Sind Werte in der Prognose von Ausbildungs- und Studienwahl gegenüber Interessen und Persönlichkeitsmerkmalen inkrementell valide?

Benedikt Hell; Katja Pässler

Fachhochschule Nordwestschweiz

Was beeinflusst das Auftreten und die Effektivität von Faking in Vorstellungsgesprächen?

Anne-Kathrin Bühl; Klaus G. Melchers

Universität Ulm

The harder, the better? Beeinflusst die Aufgabenschwierigkeit Emotionen, Wahrnehmungen und Verhaltensintentionen von Testteilnehmenden?

Franziska J. Gassner¹; Klaus G. Melchers²

¹Universität Ulm; ²Universität Ulm

Wie schlimm ist Feedback-Geben? Effekte von Feedback-Inhalt auf empfundene Anstrengung und Affekt von Feedback-Gebenden

Rosemarie Gauglitz; Nina Keith; Simon Kanwischer

Technische Universität Darmstadt

Welches Feedback-Sandwich schmeckt am besten? Untersuchung des Effekts von Feedback- Reihenfolge und -Spezifität auf Feedback-Empfänger/innen

Jessica Höpfner; Rosemarie Gauglitz; Nina Keith

Technische Universität Darmstadt

Mit Selbstwirksamkeitserwartung und ohne Job-Angst in den Beruf – Trainingsdesigns für Psychologiestudierende

Henrike Peiffer; Thomas Ellwart; Franzis Preckel

Universität Trier

Die Bereitschaft, zugunsten der Karriere des anderen familiäre Aufgaben zu übernehmen: Ein dyadische Analyse mit erwerbstätigen Paaren

Ruth Noppeney; Anna Stertz; Bettina S. Wiese

RWTH Aachen

Erfolg bei Auslandsentsendungen und Migration - eine Frage der Persönlichkeit?

Katharina Kaune

Goodyear Dunlop Tires Germany GmbH

„Chef, wir müssen reden“ – Eine explorative Befragung chronisch erkrankter Arbeitnehmer zu der Entscheidung im Arbeitsumfeld (nicht) über ihre Erkrankung zu sprechen.

Jana Bauer; Mathilde Niehaus; Laura Jakob; Raija Stump; Veronika Chakraverty

Universität zu Köln

Development and Validation of a Scale assessing Challenging Citizenship Performance directed at Individuals, the Organization, and the own Job

Jenny S. Wesche¹; Daniel May¹; Peter M. Muck²; Rudolf Kerschreiter¹

¹Freie Universität Berlin; ²Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Personalrekrutierung durch Abwerben. Ein psychologisches Modell auf der Basis der Feldtheorie von Kurt Lewin

Erko Martins

Fachhochschule des Mittelstands (FHM)

Impact of the discrepancy between external and internal branding on organizational citizenship behaviour

Verena Eichel

Universität der Bundeswehr München

CSR-Online-Kommunikation: Deutschland, Österreich oder die Schweiz? Wer kommuniziert am professionellsten?

Yvonne Glock; Katharina Hetze; Paula Maria Bögel; Sigrid Bekmeier-Feuerhahn

Hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH

Validierung einer deutschen Übersetzung der CStR-Scale

Agnieszka Paruzel; Marie Krüger; Lara Willmes; Günter W. Maier

Universität Bielefeld

Entrepreneurial Socialization: the impact of personal cultural orientations and mentoring on attitudes, intentions and entry

Martin Baluku; Lisa Horn; Kathleen Otto

Philipps-Universität Marburg

Praxisrelevante Erkenntnisse zur Erhebung der physiologischen Beanspruchung in Fahrsimulatorstudien - Einfluss des psychischen Ausgangszustands auf die Baseline-Messung

Angela Menig; Gunnar Breitenbach; Joachim Vogt

Technische Universität Darmstadt

Wenn Algorithmen über die Zukunft entscheiden: Die Akzeptanz neuartiger Technologien für Personalauswahl und Training

Markus Langer; Cornelius J. König; Maria Papathanasiou

Universität des Saarlandes

Alter(n)sgerechte Führung von Mitarbeitern mittleren Alters

Alice Dabbagh; Franziska Jungmann; Bertolt Meyer¹; Jürgen Wegge²

¹Technische Universität Chemnitz; ²Technische Universität Dresden

Block 5 15:00-16:30

15:00-16:30

Großer Saal – Research Presentations

15:00-15:15

Guter Mitarbeiter = Gute Führungskraft — Geht diese Rechnung auf?

Joyce Elena Schleu¹; Stefan Krumm²; Joachim Hüffmeier¹

¹Technische Universität Dortmund; ²Freie Universität Berlin

15:15-15:30

Vorbildliche Führung?! – Wie sich der Präsentismus von Führungskräften auf die Gesundheit der Mitarbeiter/innen auswirken kann

Carolin Dietz¹; Thomas Rigotti²; Tabea Scheel³; Kathleen Otto⁴; Hannes Zacher⁵

¹Universität Leipzig; ²Johannes Gutenberg-Universität Mainz; ³FernUniversität in Hagen; ⁴Philipps-Universität Marburg; ⁵Universität Leipzig

15:30-15:45

Wenn der Chef sich offenbart... Effekte auf Vertrauen und Voice-Verhalten: Eine Frage der Kompetenz

Silja Kennecke

LMU München

15:45-16:00

Führung in reduzierter Arbeitszeit (FIRA). Leitungsmodelle für ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Thomas Ellwart¹; Thomas Moldzio²

¹Universität Trier; ²Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl

15:00-16:30

Kleiner Saal – Research Presentations

15:00-15:15

Consequences of aimless overcommitment at work: A longitudinal study

Sabine Hommelhoff¹; David Richter²; Cornelia Niessen¹; Denis Gerstorff³; Jutta Heckhausen⁴

¹Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nürnberg; ²German Institute for Economic Research, Berlin; ³Humboldt University of Berlin; ⁴University of California, Irvine

15:15-15:30

Translating Cross-lagged Effects into Incidence Rates and Relative Risk Ratios: The Case of Psychosocial Safety Climate (PSC) and Depression

Christian Dormann¹; Mikaela Owen²; Maureen F. Dollard²; Christina Guthrie³

¹Johannes Gutenberg-Universität Mainz; ²University of South Australia; ³Johannes Gutenberg-University Mainz

15:30-15:45

Antecedents and consequences of always on

Lenka Duranova¹; Sandra Ohly; Oliver Weigelt²; Katja Hoffmann³

¹FOM Hochschule für Oekonomie und Management; ²Universität Rostock; ³FernUniversität in Hagen

15:45-16:00

Work-related spousal support, recovery experiences, and life satisfaction among dual-earner couples: Work-linked status as moderator

Johanna Walter; Verena Haun

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

16:00-16:15

The Role of Cognitive Appraisals in the Effects of Regulatory Demands on Employee Strain and Motivation.

Vera Gößl¹; Lars Uhlig²; Bettina Kubicek¹; Roman Prem²; Christian Korunka²

¹FH Oberösterreich/Hagenberg; ²Universität Wien

16:15-16:30

Human energy at work - a metaanalytic approach to discover its nomological network

Ann-Kathrin Seipp¹; Antje Schmitt²; Sandra Ohly

¹Universität Kassel; ²Otto-Friedrich-Universität Bamberg

15:00-16:30

Lounge – Symposium „Burnout and work engagement - the perspective of time"

Nina Junker; Anja Baethge

"Blue Monday, bright Friday?": The role of personality in the change trajectory of work engagement over a workweek

Viktoria Oppenauer; Verena Haun

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Challenging time pressure – A never ending story?

Anja Baethge¹; Tim Vahle-Hinz²; Rolf van Dick³; Julia Schulte-Braucks¹

¹Johannes Gutenberg-Universität Mainz; ²Humboldt-Universität zu Berlin; ³Goethe Universität Frankfurt/Main;

Changes in the association between job decision latitude and work engagement at different levels of work experience: A 10-year longitudinal study

Andreas Müller¹; Katherina Heinrichs¹; Matthias Weigl²

¹Universität Düsseldorf; ²LMU München

The effect of group identification on stressor-burnout relationship

Valeria Ciampa¹; Nina Junker²; Claudio Barbaranelli³; Rolf van Dick²

¹Università degli Studi di Trento; ²Goethe Universität Frankfurt/Main; ³Sapienza University of Rome

Burnout Risk and Hours Worked: An Economic Approach

Jean Roch Donsimoni; Christian Dormann; Klaus Wälde

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

15:00-16:30

Raum 1 – Symposium „Work and Aging II: Performance and Career Development“

Kathrin Rosing; Hannes Zacher; Mo Wang

Age and Entrepreneurial Activity: The Role of Perceived Opportunities and Skills

Clarissa Bohlmann¹; Andreas Rauch²; Hannes Zacher¹

¹Universität Leipzig; ²University of Groningen

Age and Adaptive Performance: An Inconsistent Relationship

Kathrin Rosing; Sophia Wannagat

Universität Kassel

Benefits of Workplace Mentoring for Older Workers

Friederike Doerwald¹; Susanne Scheibe¹; Hannes Zacher²; Nico W. Van Yperen¹

¹University of Groningen; ²Universität Leipzig

A Lifespan Perspective on the Entrepreneurial Process

Mona Mensmann¹; Michael Gielnik¹; Hannes Zacher²

¹Leuphana Universität Lüneburg; ²Universität Leipzig

Integration and Discussion of Presentations in the Symposia Work and Aging I and II

Mo Wang

University of Florida

15:00-16:30

Raum 2 – Symposium „Aktuelle Herausforderungen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“

Mathias Diebig; Andreas Müller; Hiltraut Paridon

Politische Rahmenbedingungen bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Conny Antoni

Universität Trier

Methodische Vorgehensweisen beim Ermitteln und Beurteilen psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis

Katja Schuller; David Beck

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Anpassungen an die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung aufgrund Arbeit 4.0

Mathias Diebig; Ines Catharina Wulf; Andreas Müller

Universität Düsseldorf

Methodische Herausforderungen bei qualitativen Verfahren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Kai Breitling

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)

Erfahrungen aus der Praxis zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Just Miels

BG ETEM

15:00-16:30

Raum 3 – Symposium „Coaching“

Simone Kauffeld

Wirkungsmechanismen problemspezifischer Interventionen beim Coaching - Die vermittelnde Rolle von Lernprozessen

Lisa Zimmermann; Conny Antoni

Universität Trier

Selbstwirksamkeit fördern: Warum offene Fragen so wichtig sind

Eva-Maria Schulte; Sina Gessnitzer; Stefanie Jordan; Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig

Wann sollten Sie empathisch sein? Wichtigkeit von gezeigter Coach-Empathie für die Arbeitsbeziehung in verschiedenen Coaching-Phasen

Theresa Will; Eva-Maria Schulte; Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig

Der Einfluss der Beziehungsqualität im Coaching: Eine Meta-Analyse

Carolin Grassmann¹; Franziska Schölmerich²; Carsten Schermuly¹

¹SRH Hochschule Berlin; ²Leuphana Universität Lüneburg

Coaching von Unternehmen bei (drohender) Insolvenz

Johannes Sperling¹; Dominika Wach¹; Carsten Schermuly²; Jürgen Wegge¹

¹Technische Universität Dresden; ²SRH Hochschule Berlin

Supervision zur Qualitätssicherung im Coaching? Eine Bestandsaufnahme der Supervision von Business Coaches

Isabell Diermann; Alessa Müller; Marlene Eigl; Silja Kotte; Heidi Möller

Universität Kassel

15:00-16:30

Raum 4a – Research Presentations

15:00-15:15

„Aus den Augen, aus dem Sinn“: Netzwerkverhalten im universitären Kontext

Lisa Weihrauch; Katharina Haas; Silke Weisweiler; Dieter Frey

LMU München

15:15-15:30

Erschöpfung und Konservierung von Ressourcen durch Networking-Verhalten

Laura Wingender; Hans-Georg Wolff

Universität zu Köln

15:30-15:45

Emojis: Emotionsausdruck oder Missverständnis-Generator? Wie verändern Emojis die Interpretation von WhatsApp-Nachrichten?

Yvonne Glock; Yvonne Scherff

Hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH

15:45-16:00

Das Modell der latenten und manifesten Funktionen der Erwerbsarbeit - metaanalytische Befunde

Karsten Paul; Andrea Zechmann; Bernad Batinic; Klaus Moser

Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg

16:00-16:15

Die Lebenszufriedenheit bei Langzeitarbeitslosen: eine Längsschnittstudie.

Swetlana Wildfang¹; Miriam Hägerbäumer¹; Philipp Herzberg²

¹Europäische Fernhochschule Hamburg; ²Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

16:15-16:30

Ursachen und Vorhersage von Präsentismus bei verschiedenen Personalgruppen - Ergebnisse einer Cross-Lagged-Panel-Analyse im Werk eines DAX-Konzerns

André Emmermacher¹; Fabian A. Rebitzer²; Jürgen Wegge³

¹Siemens AG; ²FH Vorarlberg; ³Technische Universität Dresden

15:00-16:30

Raum 4b – Snapshots Doctoral Students

15:00-15:07

Image von Supervision

Isabell Diermann

Universität Kassel

15:07-15:14

Kann psychische Belastung unabhängig von der Beurteiler-Gruppe erhoben werden?

Isabell Schneider; Jessica Lang

RWTH Aachen University

15:14-15:21

Age Differences in Workplace Deviance: A Meta-Analysis

Jan Luca Pletzer¹; Sven C. Voelpel²; Janneke K. Oostrom¹

¹Vrije Universiteit Amsterdam; ²Jacobs University Bremen

15:21-15:28

Understanding leadership in extreme work environments: The role of team member's perception and evaluations.

Florian Rosing

Universität Koblenz-Landau

15:28-15:35

"Nachher fühlen Sie sich besser." Affekte von der Stellenauswahl bis zum Vorstellungsgespräch

Anne Traum

Universität Rostock

15:35-15:42

SELECT: Urteilsprozesse im Auswahlkontext

Simon Breil; Mitja Back

Universität Münster

15:42-15:49

Eye Tracking im eignungsdiagnostischen Kontext: Entwicklung des Eye Movement Conflict Detection Test

Katja Gayraud¹; Hinnerk Eißfeldt¹; Catrin Hasse¹; Sebastian Pannasch²

¹D.L.R. Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt; ²Technische Universität Dresden

15:49-15:56

Berufsfeld Profifußball – Wie lässt sich der Karriereerfolg von professionellen Fußballspielern messbar machen?

Julian Decius¹; Niclas Erdmann²

¹Universität Paderborn; ²Ruhr Universität Bochum

15:56-16:03

Veröffentlichungsverhalten von Nachwuchswissenschaftlern auf Fachkongressen – Welche Rolle spielen karrierestrategische Überlegungen?

Julian Decius; Daniel Ossenschmidt

Universität Paderborn

16:03-16:10

Rückzahlungsstrategien bei multiplen Konsumentenkrediten

Michael Blens; Erik Hölzl

Universität zu Köln

16:10-16:17

Pilotstudie zu einem deutschen Q-Set zur Beschreibung von Coachingprozessen

Alessa Müller

Universität Kassel

15:00-16:30

Raum 5– Research Presentations

15:00-15:15

Alterslimitierungen in Hochrisikoberufen – Eine Simulatorstudie zu alterskritischen Arbeitsanforderungen bei Helikopterpiloten im Rettungsdienst (HEMS)

Britta Herbig; Hans Bauer

Klinikum der Universität München LMU

- 15:15-15:30 **Prädiktoren der Simulatorflugleistung bei europäischen Piloten im Helikopterrettungsdienst (HEMS)**
Hans Bauer; Britta Herbig
Klinikum der Universität München LMU
- 15:30-15:45 **Kooperatives Problemlösen ohne face-to-face-Interaktion mit Hilfe von technischen Assistenzsystemen**
Johannes Fischbach; Dominic Bläsing; Manfred Bornewasser
Universität Greifswald
- 15:45-16:00 **(Fahrer-)assistenzsysteme ändern Risikoverhalten: Ursachen und Gegenmaßnahmen**
Rüdiger Trimpop; Juliane Brachwitz; Tobias Ruttke
FSU Jena
- 16:00-16:15 **Betriebliche Verkehrsunfälle im Zusammenhang mit organisationalen Gefährdungsfaktoren: Empirische Befunde**
Ria Stangneth; Julia Preußner; Gudrun Gericke; Rüdiger Trimpop
FSU Jena

- 15:00-16:30 **Raum 6 – Symposium „Können Wohlbefinden und Erholung durch ressourcen-orientierte Online Interventionen gefördert werden?“**
Alexandra Michel; Annekatriin Hoppe
- Positive@Work: Effekte von Online-Intervention zu positivem Denken auf Psychological Detachment**
Elisa Clauß; Annekatriin Hoppe; Miriam Vogel
Humboldt Universität Berlin
- Entgrenzung bis in den Schlaf – ist ein Online-Regenerationstraining eine wirksame Maßnahme zur Förderung von Mental Detachment und zur Reduktion von Schlafbeschwerden im Rahmen der universellen Prävention?**
Dörte Behrendt¹; David Daniel Ebert²; Dirk Lehr¹
¹Leuphana Universität Lüneburg; ²Universität Erlangen-Nürnberg
- Evaluation einer Online-Intervention zur Förderung der Kompetenz, Lebensbereiche voneinander zu trennen**
Alexandra Michel¹; Miriam Rexroth²; Christine Bosch³
¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA);
²Berufsgenossenschaft Rohstoffe und Chemische Industrie; ³Universität Mannheim
- Holidaily 1.0 – Entwicklung und Pilotierung einer Smartphone App zur Vertiefung der gesundheitlichen Erholungseffekte des Urlaubs.**
Dirk Lehr¹; Christine Syrek²; Jo Annika Reins¹; Anja Ullrich¹; Monique Janneck³; Markus Domin¹; Jessica de Bloom⁴
¹Leuphana Universität Lüneburg; ²Universität Trier; ³Fachhochschule Lübeck; ⁴University of Tampere
- Wer profitiert von ressourcen-orientierten Interventionen am Arbeitsplatz: Die Rolle von Persönlichkeitseigenschaften**
Vivian Schachler; Elisa Clauß; Annekatriin Hoppe
Humboldt Universität Berlin

16:30-17:00 Break

Block 6 17:00-18:00

17:00-18:00

Großer Saal – Workshop

Podiumsdiskussion Fachpsychologie Weiterbildung „Arbeit, Sicherheit und Gesundheit (Occupational Work, Safety and Health Psychology)“

Conny Antoni¹; Annekatriin Hoppe²; Rüdiger Trimpop³; Lars Fritsche⁴; Sabine Rehmer⁵; Alexandra Michel⁶

¹Universität Trier; ²Humboldt Universität zu Berlin; ³Friedrich-Schiller Universität Jena; ⁴imk Automotive GmbH; ⁵Institut für Gesundheit in Organisationen;

⁶Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

17:00-18:00

Kleiner Saal – Research Presentations

17:00-17:15

DiagnostikTool – Developing an Inventory for Successful Occupational Transitions

Katharina Oerding; Birgit Maicher

Technische Universität Dresden

17:15-17:30

Daily Self-Compassion and Daily Performance at Work: A diary study

Ivana Igic¹; Roman Prem²

¹Universität Bern; ²Universität Wien

17:30-17:45

Atmosphere perception: The bridge between a supportive physical environment and work-relevant outcomes

Konrad Senf; Erik Dietl¹; Anna Steidle²

¹Universität Hohenheim; ²Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg

17:00-18:00

Lounge – Research Presentations

17:00-17:15

Eine Metaanalyse zur Bedeutung von Ressourcen für Work-Home Enrichment

Anne Marit Wöhrmann; Corinna Brauner; Alina Lente; Alexandra Michel

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

17:15-17:30

Das Zusammenspiel von entgrenztem Arbeiten und Kontrolle in der erfolgreichen Grenzgestaltung zwischen Arbeits- und Privatleben

Esther Palm; Bettina Lampert; Christian Seubert; Jürgen Glaser

Universität Innsbruck

17:30-17:45

Die Rolle von privaten und arbeitsbezogenen Anforderungen, sowie psychischen Beschwerden vor dem Urlaub für die Urlaubserholung – eine Längsschnittstudie

Eva-Kristina Brosch; Carmen Binnewies; Christopher Gröning

Universität Münster

17:45-18:00

Handlungsorientierung im Beruf: Selbstorganisation als Moderator für Zufriedenheit?

Regina Bode

FernUniversität in Hagen

17:00-18:00

Raum 1 – Research Presentations

17:00-17:15

Der Feind, das Smartphone? Alternative Lösungsansätze zur Anti-Stress-Verordnung - eine Längsschnittstudie

Kathrin Reinke¹; Katharina Schneider¹; Klaus David²; Gisela Gerlach¹; Sandra Ohly²; Alexander Roßnagel²; Ralf Steinmetz¹; Ruth Stock-Homburg¹

¹Technische Universität Darmstadt; ²Universität Kassel

17:15-17:30

Ständig erreichbar und erschöpft: Einfach abschalten?

Corinna Brauner; Anne Marit Wöhrmann; Alexandra Michel
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

17:30-17:45

Der Einfluss von Resilienz auf die Entstehung qualitativer Arbeitszufriedenheitsformen

Christian Schlett¹; Nina Pauls¹; Roman Soucek²

¹Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; ²Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

17:45-18:00

Evaluation eines webbasierten Trainings zur Stärkung von Resilienz bei der Arbeit

Roman Soucek¹; Christian Schlett²; Nina Pauls²

¹Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; ²Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

17:00-18:00

Raum 2 – Symposium „The bright side of so called dark forces: The Potential Benefits of Violators, Troublemakers, and Psychopaths: Auf Kuschelkurs mit Querulanten?“

Sebastian Brandhorst; Annette Kluge; Bernd Marcus; Gerhard Blickle

Eins, Zwei oder Drei? Eine Untersuchung zur Gruppierung der dunklen Traits

Nora Schütte; Gerhard Blickle
Universität Bonn

Aber ich will doch nur etwas verbessern – die kontextabhängige Wahrnehmung von Eigeninitiative als CWB

Andreas Wihler; Gerhard Blickle
Universität Bonn

Die nützlichen Rebellen. Der Mehrwert sicherheitsbezogener Regelverstöße

Sebastian Brandhorst; Annette Kluge
Ruhr-Universität Bochum

Einsatz von Mikrowelten zur Erschließung unzugänglicher Aspekte des Arbeitsverhaltens

Felix Miesen; Sebastian Brandhorst; Annette Kluge
Ruhr-Universität Bochum

17:00-18:00

Raum 3 – Snapshots Students

17:00-17:10

Empirische Untersuchung der Wirkung geschlechts-spezifischer optischer Hinweisreize auf das Glass Cliff Phänomen

Magnus Hirschfeld; Anika Ihmels; Jürgen Wegge
Technische Universität Dresden

17:10-17:20

Zahlen sich Praktika aus? Zusammenhang zwischen Praktika und Leistung in Assessment Center Übungen

Juliana Ruder; Daniel Dürr; Ute-Christine Klehe
Justus-Liebig-Universität Gießen

17:20-17:30

Persönlichkeits- und situative Einflüsse auf den Bombenkratereffekt nach Sicherheitsauditierungen

Lina Kluy; Sebastian Brandhorst; Annette Kluge
Ruhr-Universität Bochum

17:30-17:40	Quantifying Qualitative Probabilities: A Cross-Cultural Examination <i>Merle Lau¹; William Volante²; Peter Hancock²</i> ¹ Ruhr Universität Bochum; ² University of Central Florida
17:40-17:50	Abhaken und Weitermachen? Auswirkungen unerledigter Aufgaben auf Flow-Erleben in Folgeaufgaben <i>Alina Tausch; Corinna Peifer</i> Ruhr-Universität Bochum
17:50-18:00	Ich schaffe das – und wir auch. Kollektive Orientierung, Perceived Self-Efficacy und Group Potency in interdependenter Teamarbeit. <i>Rebecca Lürmann; Vera Hagemann; Annette Kluge</i> Ruhr-Universität Bochum
17:00-18:00	Raum 4a – Research Presentations
17:00-17:15	Das erweiterte Deprivationsmodell – Entsprechen die latenten Funktionen der Erwerbsarbeit tatsächlich psychologischen Bedürfnissen? <i>Andrea Zechmann</i> Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
17:15-17:30	Group Investment in China: A study of anchoring and overconfidence in collectivist culture <i>Lars Speckemeier</i> Universität St.Gallen
17:30-17:45	Heuristische Verarbeitung von Kreditangeboten <i>Erik Hölzl; Michael Blens</i> Universität zu Köln
17:00-18:00	Raum 4b – Symposium „Digitalisierte Arbeit: Chancen und Risiken“ <i>Sandra Ohly; Guido Hertel</i>
	Dynamische Arbeitshilfen in Cyber Physischen Produktionssystemen: die Wirkung von 2D Gaze Guiding und Augmented Reality auf die Güte der Aufgabenbearbeitung <i>Annette Kluge¹; Arnulf Schöffler¹; Nikolaj Borisov²; Benjamin Weyers³</i> ¹ Ruhr-Universität Bochum; ² Universität Duisburg; ³ RWTH Aachen
	Kompetenzverlust oder Qualifizierungsbedarf – Welche Anforderungen stellt die digitale Arbeitswelt an Beschäftigte aus Produktion und Logistik? <i>Lisa Mlekus; Katharina Schlicher; Günter W. Maier</i> Universität Bielefeld
	Shared leadership in virtuellen Diskussionsnetzwerken <i>Lisa Handke; Simone Kauffeld; Julia Straube; Eva-Maria Schulte</i> Technische Universität Braunschweig
	Überlastung durch Emails: längsschnittliche Ergebnisse <i>Sandra Ohly¹; Lenka Duranova²</i> ¹ Universität Kassel; ² FOM Hochschule für Oekonomie und Management
17:00-18:00	Raum 5 – Research Presentations
17:00-17:15	Performanz-Vorhersage in Echtzeit auf Basis der Pupillendilation <i>Sebastian Sauer¹; Ricardo Buettner²</i> ¹ FOM Hochschule; ² Hochschule Aalen

17:15-17:30

Mögliche Implikationen der kognitiven und perzeptuellen Anforderungen auf der Intensivstation für Interaktionen mit Gerätealarmen

Kathrin Lange¹; Miriam Nowak¹; Richard Zoller²; Wolfgang Lauer¹

¹Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte; ²Universitätsklinikum Bonn

17:30-17:45

Neurophysiologische Korrelate von Fahrerzuständen in komplexen Verkehrsumwelten – eine Fahrstudie

Julian Reiser¹; Marlene Pacharra¹; Stephan Getzmann¹; Gerhard Rinkenauer¹; Edmund Wascher²

¹Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der Technischen Universität Dortmund;

²Technische Universität Dortmund

17:00-18:00

Raum 6 – Symposium „Leistung und Wohlbefinden bei der Arbeit aus Perspektive der Selbstregulation“

Oliver Weigelt; Roman Prem; Antje Schmitt

Erklären kognitive Bewertungen die Effekte von Entscheidungs- und Planungsanforderungen auf Lern- und Erholungsprozesse im Arbeitsalltag?

Lars Uhlig¹; Vera Gößl²; Bettina Kubicek²; Roman Prem¹; Christian Korunka¹

¹Universität Wien; ²FH Oberösterreich/Hagenberg

Prokrastination bei der Arbeit: Die Rollen von kognitiven Bewertungen und von Selbstkontrollanstrengung für Selbstregulationsversagen im Arbeitsalltag

Roman Prem¹; Oliver Weigelt²; Tabea Scheel³; Katja Hoffmann³; Christian Korunka¹

¹Universität Wien; ²Universität Rostock; ³FernUniversität in Hagen

Prokrastination bei Schichtarbeitern: Wenn Arbeitszeiten mit dem persönlichen Schlaftypen (Chronotypen) in Konflikt stehen

Jana Kühnel¹; Sabine Sonnentag²; Ronald Bledow³; Klaus G. Melchers¹

¹Universität Ulm; ²Universität Mannheim; ³Singapore Management University

Suche Freitag, biete Montag! Eine integrative Perspektive auf Ressourcenmodelle und Day-of-the-Week Effekte des affektiven Wohlbefindens

Katja Hoffmann¹; Oliver Weigelt²; Roman Prem³; Tabea Scheel¹

¹FernUniversität in Hagen; ²Universität Rostock; ³Universität Wien

Wie das Gestern hilft das Heute besser zu verstehen – Eine Studie zum Zusammenspiel affektiver Ereignisse und ihrer Wirkung auf das Arbeitsengagement

Oliver Weigelt¹; Antje Schmitt²

¹Universität Rostock; ²Otto-Friedrich-Universität Bamberg

18:00-19:00

Großer Saal – Keynote III: Neville A. Stanton "Event Analysis of Systemic Team-work (EAST) - a method for Socio-Technical Systems Design and Evaluation"

20:00-23:30

Congress Dinner

Program Friday

Block 7 09:00-10:30

09:00-10:30

Großer Saal – Symposium „Digitaler Stress": - Die Entstehung von Stress durch arbeitsbezogene Technologien und Interventionen gegen technologieinduzierten Stress“

Katharina Ebner; Cynthia Sende

Digitaler Stress: Der inkrementelle Beitrag technologiebezogener Einstellungen und Verhaltensweisen auf technologieinduzierten Stress

Katharina Ebner; Cynthia Sende

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Stress durch Email, Whatsapp, Facebook und Co.? - Evaluation eines Trainings zur Reduzierung von digitalem Stress

Cynthia Sende; Katharina Ebner

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Cyberslacking als Ressource? Life-Domain Konflikte und Zeitdruck im Fokus

Fabiola Gattringer; Bernad Batinic

Johannes Kepler Universität Linz

Evaluation eines Führungskräfte-Trainings zur effektiven Kommunikation von IKT-Erreichbarkeitserwartungen

Clara Heissler; Sandra Ohly

Universität Kassel

Arbeitsbezogene Technologien in der Freizeit bewusst managen: Ergebnisse einer Online-Intervention mit Fokus auf Boundary Management von Technologien

Svenja Schlachter¹; Ilke Inceoglu²; Almuth McDowall³; Mark Cropley¹

¹University of Surrey; ²University of Surrey; ³University of London

Entwicklung und Evaluation eines webbasierten Trainings zur Stärkung resilienten Verhaltens

Roman Soucek

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

09:00-10:15

Kleiner Saal – Symposium „Leadership and identity: New developments in identity leadership research"

Rudolf Kerschreiter; Neela Mühlemann

Identity leadership going global: Validation of the Identity Leadership Inventory across 20 countries

Rolf van Dick¹; Jérémy Lemoine; Niklas K. Steffens; Rudolf Kerschreiter; Serap Arslan Akfirat; Lorenzo Avanzi; Kitty Dumont; Olga Epitropaki; Katrien Fransen; Steffen Giessner; Roberto Gonzales; Ronit Kark; Jukka Lipponen; Yannis Markovits; Lucas Monzani;

¹Goethe Universität Frankfurt

The role of identity leadership in promoting performance and well-being during organizational change

Neela Mühlemann¹; Niklas K. Steffens²; Johannes Ullrich¹; Alex Haslam²; Klaus Jonas¹

¹Universität Zürich; ²University of Queensland

The social identity context of leadership: leader prototypicality and organizational identity strength influence the relationship between leader behavior and leadership outcomes

Rudolf Kerschreiter¹; Robin Bachmann¹; Tabea Scheel²

¹Freie Universität Berlin; ²FernUniversität in Hagen

Exploring possibilities for identity leadership development: The 5R Program

Alex Haslam¹; Niklas K. Steffens¹; Kim Peters¹; Clifford J. Mallett¹; Katrien Fransen²

¹University of Queensland; ²University of Leuven

10:15-10:30

Kleiner Saal – Research Presentations

Linking authentic leadership, employee self-leadership and moral behavior in organizations

Gustav Hollnagel; Dirk Frömmel¹; Luise Franke-Bartholdt²; Jürgen Wegge¹; Anja Strobel²

¹Technische Universität Dresden; ²Technische Universität Chemnitz

09:00-10:30

Lounge – Symposium „Soziale und emotionale Kompetenzen am Arbeitsplatz: Höhere Praxisrelevanz durch komplexere Modelle“

Gerhard Blickle

Extraversion und adaptive Leistung: Eine Integration von Trait Activation und Sozioanalytischer Theorie am Arbeitsplatz

Andreas Wihler¹; James Meurs²; Daniela Wiesmann¹; Leander Troll¹; Gerhard Blickle¹

¹Universität Bonn; ²University of Calgary

Welche Perspektive auf soziale Fertigkeiten am Arbeitsplatz sagt Leistung und Karriereerfolg am besten vorher?

Mareike Kholin; Gerhard Blickle

Uni Bonn

Mir fehlen die Worte! – Validierung eines neuen Tests zur sprachminimalen Erfassung von Emotion aus Gesichtern

Iris Kranefeld; Gerhard Blickle

Uni Bonn

Politische Fertigkeiten und Führungserfolg - der Kontext macht den Unterschied

Dominic-Nicolas Gansen-Ammann¹; Andreas Wihler²; Gerhard Blickle²

¹Hochschule Fresenius Köln; ²Universität Bonn

Ich möchte dir helfen! Konsequenzen von Unterstützung am Arbeitsplatz auf das Wohlbefinden und Kündigungsabsichten

Andreas Wihler¹; Jochen Menges²

¹Universität Bonn; ²WHU Otto Beisheim School of Management

09:00-09:50

Raum 1 – Symposium „Bindung von Mitarbeitern und Jobwechsel - Analyse von Einflussfaktoren und Modellen“

Elena Bender; Niclas Schaper

Top oder Flop? Veränderung der Arbeitszufriedenheit bei einem Jobwechsel aus dem Blickwinkel individueller Karrierepräferenzen

Wiebke Doden; Gudela Grote

ETH Zürich

Wirkungszusammenhänge unternehmensbezogener und personaler Faktoren der Mitarbeiterbindung

Elena Bender; Niclas Schaper; Mirko Schürmann
Universität Paderborn

Bewältigung der Komplexität von Organisationaler Bindung: Ein Fuzzy Set Ansatz

Karsten Müller; Alexander Meier; Tammo Straatmann
Universität Osnabrück

Der Einfluss des Alters von Mitarbeitenden auf den Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und organisationalem Commitment

Christian Otto; Sabine Remdisch
Leuphana Universität Lüneburg

09:50-10:30

Raum 1 – Overview Presentation

Was die Replikationskrise und die Open Science Bewegung für die AOW-Psychologie bedeuten

Cornelius J. König
Universität des Saarlandes

09:00-10:30

Raum 2 – Symposium „Neuere Beiträge zur Arbeitspause in Theorie und Praxis“

Johannes Wendsche; Argang Ghadiri

Ein Scoping-Review zu Antezedenzen und Folgen der Pausenorganisation bei Pflegekräften

Argang Ghadiri¹; Johannes Wendsche²; Amelie Bengsch³; Jürgen Wegge³
¹Hochschule Bonn-Rhein-Sieg; ²Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; ³Technische Universität Dresden

Pausenorganisation und Mitarbeiterfluktuation bei Fachkräften in der Altenpflege

Johannes Wendsche¹; Winfried Hacker²; Jürgen Wegge²
¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; ²Technische Universität Dresden

Ein Feldexperiment zu funktionalen Pausen bei mental hoch beanspruchenden Arbeitstätigkeiten

Andre Scholz¹; Argang Ghadiri¹; Usha Singh¹; Johannes Wendsche²; Theo Peters¹; Stefan Schneider³
¹Hochschule Bonn-Rhein-Sieg; ²Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; ³Deutsch Sporthochschule Köln

Pausenausfall: Verbreitung, mögliche Ursachen und Folgen

Andrea Lohmann-Haislah
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Formen der Pausengestaltung bei deutschen Erwerbstätigen

Hiltraut Paridon¹; Nicole Lazar²
¹Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV); ²Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF

09:00-10:30

Raum 3 – Symposium „Rekonstruktion und Modellierung individuellen Handelns in komplexen Innovationsprozessen“

Rüdiger von der Weth; Michael Dick

Zur Rekonstruktion des Handelns von Experten in Entwicklungs- und Innovationsprozessen

Wilhelm Termath¹; Michael Dick²

¹Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; ²Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Eine Methode zur Modellierung komplexer Softwareeinführungsprojekte auf Basis heterogener Daten

Katrin Wieczorek; Rüdiger von der Weth
HTW Dresden

Psychologische Risiken bei der Umsetzung eines deutsch-russischen IT-Offshore Projektes

Anna Stepanov
HTW Dresden

Wie funktioniert emotionale Adaptivität? Mechanismen der Emotionsregulation beim Umgang mit komplexen Managementproblemen

Ulrike Starker
Hochschule Harz

Konstruktion eigendynamischer Kompetenz- und Innovationsnetzwerke

Nils Dähne; Katrin Wieczorek; Alexander Werner
HTW Dresden

09:00-10:30

Raum 4a – Workshop

Qualitativ hochwertige Prüfungsfragen für Aus-, Weiter- und Fortbildung effizient gestalten und verwalten

Rabea Krings
Institut für Medizinische Lehre IML

09:00-10:30

Raum 4b – Symposium „Teamwork in dynamischen Settings: Aktuelle Erkenntnisse aus dem Gesundheitswesen“

Michael J. Burtcher; Matthias Weigl

Intra-operative Unterbrechungen und Ablenkungen, Teamarbeit und Beanspruchung bei robotik-assistierten Eingriffen: Eine Multi-Methodenstudie bei OP-Teams

Matthias Weigl¹; Jeannette Weber²

¹Ludwig-Maximilians-Universität München; ²Heinrich Heine Universität Düsseldorf

Effekte einer Intervention zur strukturieren Kommunikation auf Situation Awareness und Kooperationsqualität in chirurgischen Teams

Norbert Semmer¹; Franziska Tschan²; Sandra Keller²; Eliane Holzer²; Simon Huber²; Jasmin Zimmermann²; Daniel Candinas³; Guido Beldi³

¹Universität Bern; ²Universität Neuchâtel; ³Universitätsspital Bern

Sachte mit den Jungen Pferden: Der Einfluss von Teamreflexion und Teamgröße auf die Leistung in medizinischen Notfallsituationen

Jan Schmutz¹; Zhike Lei²; Walter J. Eppich³; Tanja Manser⁴

¹ETH Zürich; ²Pepperdine University; ³Northwestern University; ⁴University Hospital Bonn

Wie entstehen Koordinationsmuster in Teams? Unterschiede zwischen Novizen und Experten

Michael J. Burtscher¹; Eva-Maria Jordi Ritz²; Michaela Kolbe³; Surabhi Pasarakonda⁴

¹Universität Zürich; ²Universitätskinderhospital beider Basel; ³Universitätsspital Zürich; ⁴ETH Zürich

09:00-10:30

Raum 5 – Symposium „Mensch-Technik Interaktion I: komplexe technische Systeme“

Jürgen Sauer; Kai-Christoph Hamborg

Echtzeitwahrnehmung in Abhängigkeit von Latenzerfahrungen bei 2D-Dragging-Aufgaben

Valentin Forch; Thomas Franke; Nadine Rauh; Josef Krems
Technische Universität Chemnitz

Energieeffizientes Fahren in Hybridelektrofahrzeugen. Wie kann die Nutzer-Energie-Interaktion unterstützt werden?

Thomas Franke¹; Matthias Arend²

¹Universität zu Lübeck; ²Technische Universität Chemnitz

Die Wirkung von Kohärenz auf das Verstehen dynamischer Situationen

Christine Schnepf; Martin Baumann
Universität Ulm

The impact of work-rest schedules and adaptable automation on airport security screener's performance

Alain Chavaillaz; Adrian Schwaninger; Stefan Michel; Jürgen Sauer
Universität Fribourg

Factory2Fit und die Potenziale von Wearables im Rahmen von Industrie 4.0

Sebastian Mach; Franziska Schmalfuß; Matthias Beggiato; Josef Krems
Technische Universität Chemnitz

09:00-10:30

Raum 6 – Symposium „Identifikation und Gestaltung von Lernanforderungen und lernförderlichen Faktoren in modernen Arbeitskontexten“

Niclas Schaper

Modellierung Interdisziplinärer Handlungskompetenz

Simone Brandstädter; Karlheinz Sonntag
Universität Heidelberg

Zur Dimensionalität des informellen Lernens: Wie kann das Lernverhalten erfasst werden kann und welche Auswirkungen hat es auf das Arbeitshandeln?

Julian Decius; Niclas Schaper
Universität Paderborn

Informelles und formelles Lernen: Die Rolle von Feedback zur Förderung der Weiterbildungsabsicht bei Beschäftigten

Timo Kortsch; Hilko Paulsen; Simone Kauffeld
Technische Universität Braunschweig

Intrinsisch motiviert, aus Fehlern gelernt. Die Rolle von Lernen aus Fehlern im Handwerk

Hilko Paulsen; Timo Kortsch; Simone Kauffeld
Technische Universität Braunschweig

Mentoring und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft – Analyse und Praxisberichte aus einem Wirtschaftsbereich mit Aufholbedarf
André Körner; Stefan Uhlig; Anabel Hauschild
 Technische Universität Chemnitz

10:30-10:45 Break

10:45-11:45 Großer Saal – Dissertation Awards

11:45-12:10 Lunch Snack

Block 8 12:10-13:10

12:10-13:10 Großer Saal – Research Presentations

12:10-12:25 Die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen bei der Arbeit - psychologische Hemmnisse und Barrieren aus der betrieblichen Praxis

Daphne Schell
 AMG Advanced Metallurgical Group N.V.

12:25-12:40 Gefährdungsbeurteilung: psychische Belastungen und individuelle Ressourcen sowie gemeinsame Normen und Werte beeinflussen die Beanspruchung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Andreas Glatz¹; Rainer Wieland²
¹Universität zu Köln; ²Bergische Universität Wuppertal

12:40-12:55 Das Job Demands-Resources Modell - ein metaanalytisches Review

Tino Lesener; Burkhard Gusy
 Freie Universität Berlin

12:55-13:10 50 Jahre Göttinger Längsschnitt-Untersuchung (GLU): Prädiktoren des faktischen Berufsausstiegs

Sylvia-Maria Schröder; Micha Strack; Peter Faßheber
 Georg-August-Universität Göttingen

12:10-13:10 Kleiner Saal – Symposium „Under Threat: Refugees' Threatened Identities and Time Perspective – and how They Cope"

Ute-Christine Klehe; Hannes Zacher; Katja Wehrle

Occupational Future Time Perspective as Moderator of Refugees' Labor Market Integration

Guido Hertel; Jens Hellmann; Gerald Echterhoff
 Universität Münster

Can I Come as I Am? Refugees' Vocational Identity Threats, Coping, and Growth

Katja Wehrle¹; Ute-Christine Klehe¹; Mari Kira¹; Jelena Zikic²
¹Justus-Liebig-Universität Gießen; ²York University Toronto

Refugees' Career Capital Welcome? A Qualitative Study Among Afghan and Syrian Refugees in Austria

Petra M. Eggenhofer-Rehart; Markus Latzke; Katharina Pernkopf; Dominik Zellhofer; Wolfgang Mayrhofer; Johannes Steyrer
 Wirtschaftsuniversität Wien

12:10-13:10 Lounge – Research Presentations

- 12:10-12:25 **Warum es keine ‚One size fits all‘ Lösung für den Zusammenhang von Team Reflexion und Leistung gibt: Eine Studie im Punctuated Equilibrium**
Kai-Philip Otte; Udo Konrad
Universität Kiel
- 12:25-12:40 **Spannungen im Operationssaal: Impakt von und Einfluss auf Teamprozesse**
Sandra Keller¹; Franziska Tschan¹; Norbert Semmer²; Eliane Holzer¹; Simon Huber¹; Daniel Candinas³; Guido Beldi³
¹University of Neuchâtel; ²Universität Bern; ³University hospital of Bern
- 12:40-12:55 **Adaptive Koordination im Operationssaal: Veränderungen in der Rollenkomposition und der Koordinationszentralität**
Surabhi Pasarakonda¹; Jan Schmutz¹; Jasmina Bogdanovic; Gudela Grote¹; Merlin Guggenheim²; Tanja Manser³
¹ETH Zürich; ²SWISSPARC; ³Universität Bonn
- 12:55-13:10 **Teamcoaching von interprofessionellen Teams in Kliniken der medizinischen Rehabilitation**
Mirjam Körner¹; Sonja Becker²; Leonie Luzay²; Christian Müller³; Manfred Rundel⁴; Linda Zimmermann⁵
¹Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; ²Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Medizinische Fakultät; ³Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland; ⁴Celenus Kliniken GmbH; ⁵Moving Concept

12:10-13:10 Raum 1 – Research Presentations

- 12:10-12:25 **Erfolgreicher Berufseinstieg durch Job Crafting**
Andrea Beinicke; Julia Kraus; Tanja Bipp
Julius-Maximilians-Universität Würzburg
- 12:25-12:40 **Arbeitsbezogene Einstellungen und Erfahrungen von hochqualifizierten flexiblen Beschäftigten – Erkenntnisse einer Mixed-Methods-Studie**
Götz Walter; Anna Spang; Ricarda Merkwitz
International School of Management ISM
- 12:40-12:55 **Die Eignung gängiger Arbeitsanalyseinstrumente zur Erfassung altersrelevanter Arbeitsplatzmerkmale**
Jane Hergert¹; Georg Kolbe²
¹FernUniversität in Hagen; ²BIT e.V.
- 12:55-13:10 **Altersabhängiger Umgang mit Technostress am Arbeitsplatz – eine Längsschnittstudie**
Nathalie Hauk; Anja Göritz; Stefan Krumm
Freie Universität Berlin

12:10-13:10 Raum 2 – Symposium „Wichtiger als der Hausarzt...: Führung und Gesundheit“

Michael Knoll; Thomas Rigotti

Wenn Führung schadet: Trickle-down Effekte der Variabilität transformationaler Führung

Kai Bormann; Jens Rowold
Technische Universität Dortmund

Schwamm drüber! Kurzfristige und langfristige Wirkungen von Konflikten mit der Führungskraft auf arbeitsbezogene Rumination und die Rolle von Versöhnung

Oliver Weigelt¹; Alexander Zill²

¹Universität Rostock; ²Technische Universität Chemnitz

Schweigen ist Gold? Der Zusammenhang von Führungsverhalten, Schweigen von Mitarbeitern und Befinden bei der Arbeit

Anja Strobel¹; Luise Franke-Bartholdt¹; Dirk Frömmer²; Jürgen Wegge²

¹Technische Universität Chemnitz; ²Technische Universität Dresden

Wenn Führung das eigene Selbst bedroht: Auswirkungen auf Selbst-Wahrnehmung, Schweigen in kritischen Situationen und Gesundheit

Alexander Zill; Michael Knoll; Bertolt Meyer

Technische Universität Chemnitz

Gesundheitsförderliche Führung: Das organisationale Gesundheitsklima als Vorbedingung und der moderierende Einfluss von persönlichen Eigenschaften der Führungskraft

Antonia Kaluza¹; Sebastian Schuh²; Rolf van Dick¹

¹Goethe Universität Frankfurt; ²China Europe International Business School

12:10-13:10

Raum 3 – Research Presentations

12:10-12:25

Delphi-Studie zur Zukunft des externen Personalmarketing 2030 in Deutschland

Alexandra Wallemann¹; Patrick Müller²; Daniela Lohaus; Uta Bronner; Anna Baumann

¹Hochschule für Technik Stuttgart; ²HFT Stuttgart

12:25-12:40

Ethisch und unfair zugleich - das paradoxe Zusammenspiel von ethischer Führung, unmoralischem Führungsverhalten und Unsicherheit

Sarah Lang; Patrick Müller

Hochschule für Technik Stuttgart

12:40-12:55

Ego-Depletion und kognitive Fähigkeiten als Prädiktoren von adaptive performance

Lukasz Stasielowicz; Thomas Staufenbiel

Universität Osnabrück

12:10-13:10

Raum 4a – Symposium „Die Bedeutung der Situation in Situational Judgment Tests“

Klaus Melchers; Stefan Krumm

Die Rolle von Kontextinformation, sozialer Erwünschtheit und Faking bei SJTs

Jörg Felfe; Katarina Kaminski

Helmut-Schmidt-Universität

Wie situational sind videobasierte Situational Judgment Tests?

Philipp Schäpers¹; Filip Lievens²; Stefan Krumm¹

¹Freie Universität Berlin; ²Universität Gent

Wie bedeutsam ist situative Urteilsfähigkeit für die Leistung in SJTs?

Klaus G. Melchers; Katharina Hupp

Universität Ulm

Messen Situational Judgment Tests die Wahrnehmung situativer Informationen?

Jan-Philipp Schulz; Philipp Schäpers; Stefan Krumm

Freie Universität Berlin

12:10-13:10

Raum 4b – Research Presentations

12:10-12:25

Narzissmus in Führungspositionen: Konsequenzen auf Gruppenebene

George Gunnesch-Luca; Karsten Paul

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

12:25-12:40

Die dunkle Seite der Macht: Schlechte Arbeitsbeziehungen erklären, wie die dunkle Seite von Führungskräften wirksam wird

Sabine Bergner; Robert Rybnicek

Karl-Franzens Universität Graz

12:40-12:55

Effekte fehlender und destruktiver Führung auf die Teamleistung: Zwei feldexperimentelle Studien

Yvonne Garbers; Udo Konradt

Universität Kiel

12:55-13:10

Erfolgsfaktoren organisationaler Akkulturation – eine qualitative Studie

Erika Spieß; Julia A. M. Reif; Angelika Stefan

LMU München

12:10-13:10

Raum 5 – Symposium „Mensch-Technik Interaktion II: Usability und User-Experience interaktiver Anwendungen“

Jürgen Sauer; Kai-Christoph Hamborg

Durch Kommunikation zum Erfolg? Potential von Selbstverbesserungstechnologien

Jasmin Niess; Sarah Diefenbach; Vanessa Allwardt; Anna Fuhrmann; Natalie

Hartung; Katharina Pfaffinger; Franziska Wittmann

Ludwig-Maximilians-Universität München

Piktogramme anstatt Worte - Bildbasierte Skalen und ihre Anwendung in der Produktevaluation

Jürgen Baumgartner; Andreas Sonderegger; Jürgen Sauer

Universität Fribourg

Auswirkungen von barrierefreien Websites auf Nutzer ohne Einschränkungen

Sven Schmutz; Andreas Sonderegger; Jürgen Sauer

Universität Fribourg

Aesthetics in user experience evaluation – the divergent role of visual and non-visual aesthetics

Andreas Sonderegger; Jürgen Baumgartner; Jürgen Sauer

Universität Fribourg

12:10-13:10

Raum 6 – Symposium „Humor im Arbeitskontext“

Christine Gockel; Tabea Scheel

Warten auf das nächste Engagement: Humor als Puffer zwischen Erwerbslosigkeit und Lebenszufriedenheit von Schauspieler/innen

Tabea Scheel¹; Robert Köhler²

¹FernUniversität in Hagen; ²Humboldt-Universität zu Berlin

Negativer Humor, Irritation und Arbeitszufriedenheit – Die moderierende Rolle von beruflicher Selbstwirksamkeit

Johanna Kreft¹; Christian Korunka²; Tabea Scheel¹

¹FernUniversität in Hagen; ²Universität Wien

**Eine differenzierte Betrachtung von Effekten des positiven
Führungskräftehumors auf Mitarbeiter/innen unter Berücksichtigung des
sozialen Arbeitsklimas und individueller Belastungen**

Manuela Schmid¹; Fabiola Gattringer²; Bernad Batinic¹

¹Johannes Kepler Universität; ²Johannes Kepler Universität Linz

**Humor als Zeichen der Sicherheit? Humor in der Führung als Puffer gegen
Arbeitsplatzunsicherheit**

Alexander Pundt; Anne Casper

Universität Mannheim

**Humor in Verhandlungen: Integration bisheriger Forschung und
Vorschläge für zukünftige Forschung**

Christine Gockel; Jakob Weers

SRH Hochschule Berlin

13:10-13:20 Break

**13:20-14:20 Großer Saal – Keynote IV: Alex Haslam "The new psychology of
leadership: From theory to practice"**

14:20-15:00 End of Congress

KEYNOTES

Cooperation between Citizens and the State: Power of Tax Authorities and Trust in Taxpayers

Erich Kirchler

Universität Wien

How to assure tax compliance and combat aggressive tax avoidance and evasion? The traditional command-and-control approach in law and economics bases on the assumption that taxpayers take rational utility-maximizing decisions. They pay taxes only if audit probability is high, if the risk of detection of evasion is high, and if fines in case of evasion are high. Indeed, audits and fines are necessary, but the effect is weak.

To understand the motives for tax compliance it is necessary to understand taxpayers' attitudes towards taxes and tax authorities, their knowledge and understanding of tax laws, their personal and social norms, and fairness concerns related to distributive and procedural justice. Besides the application of deterrence measures to combat tax evasion and the necessity of building an international consensus on developing instruments to control and influence the strategic behavior of multinationals, it is necessary to establish a sense of right and wrong in society and mutual agreement that tax evasion is more than a minor crime. How can authorities design regulation strategies to strengthen the sense of right-doing in the community? Successful establishment of mutual cooperation depends on power of authorities and citizens' trust in authorities. Two modalities of power that are relevant: coercive power and legitimate power. Regulation basing on coercive power, relying on enforcement measures fuels the impression that tax authorities are approaching compliant and non-compliant taxpayers in a uniform way. This undifferentiated approach may cause negative feelings such as uncertainty, anger, and anxiety. It may lead to perceptions of arbitrariness, undermine trust and lead to an antagonistic interaction climate. The "slippery slope framework" distinguishes between an antagonistic interaction climate and a synergistic interaction climate and predicts that compliance depends on the interaction climate. These assumptions were tested in laboratory experiments and in survey studies which support the assumption that voluntary cooperation is high when authorities are perceived as trustworthy, whereas enforced compliance results from coercive power manifestation.

Working after Retirement: Psychological Forces and Environmental Constraints

Mo Wang

University of Florida

Working after retirement has become a prevalent phenomenon in countries that experience the trend of population aging. This talk will explore different forms of work after retirement. It will also examine various psychological forces and environmental constraints that shape this phenomenon. In particular, this talk will take a multilevel perspective to evaluate how individual attributes, job and organizational features, family factors, and socioeconomic context are related to working after retirement. Multiple research issues and avenues for future research will also be discussed.

Event Analysis of Systemic Team-work (EAST) - a method for Socio-Technical Systems Design and Evaluation

Neville A. Stanton

University of Southampton

In this keynote address, I will present the Event Analysis of Systemic Team-work (EAST) method as a way of modelling the complexity of Socio-Technical Systems. This method models systems in terms of task, social and information networks. Task networks model the relationships between tasks, their sequence and interdependences. Social networks model the communications taking place between the actors and agents working in the system. Finally, information networks model the information that the different actors and agents use and communicate during task performance. I will show how these models can be used to compare performance and test resilience in a range of sociotechnical systems.

The new psychology of leadership: From theory to practice

Alex Haslam

University of Queensland

Effective leadership lies at the heart of human progress and it is generally explained in terms of the personal qualities of leaders that set them apart from others — as superior, special, different. In contrast to this view, The New Psychology of Leadership argues that effective leadership is grounded in leaders' capacity to embody and promote a social identity that they share with others. It argues that leadership is the product of individuals' 'we-ness' rather than of their 'I-ness'. This perspective forces us to see leadership, influence and power not as processes that revolve around individuals acting and thinking in isolation, but as group processes in which leaders and followers are joined together — and perceive themselves to be joined together — in shared endeavour. In order for this to succeed, leaders need to represent and champion the group and they also need to create and embed a sense of shared identity. This talk presents compelling evidence of these processes in action, and spells out implications for all-important issues of theory and practice.

Symposia Overall Abstracts

Symposium „Are you condemned to burn out? New insights into resilience factors of developing burnout and work engagement"

Anja Baethge¹; Nina Junker²

¹Johannes Gutenberg-Universität Mainz; ²Goethe Universität Frankfurt/Main

State of research: The job demands-resources theory (JD-R) predicts two independent routes to job burnout and work engagement. First, a so-called strain path via job demands, which results in higher levels of burnout and especially of exhaustion, the core dimension of burnout. Second, a so-called motivation path via job resources, which results in higher levels of work engagement and lower levels of burnout. In this symposium, we focus on individual and organizational resources and demands. We show how these relate to job burnout and work engagement. We introduce mediators to explain these relations and moderators, which either buffer or boost these effects.

New Perspectives/ Contribution: Kaluza et al. focused on self-care as predictor of job burnout and tested their assumptions in two independent samples. Ketturat et al. demonstrate how resilience and group identification predict ill-health and work engagement. Junker et al. similarly focus on group identification in their study and show that group identification fully mediates the relation between extraversion and job burnout and work engagement, respectively. Pracht and Scheel conducted a stress management intervention study and found that their intervention significantly reduces participants' level on two sub facets of burnout (i.e. exhaustion and cynicism) and increases their dedication, a sub facet of work engagement. They discuss the role of several moderators. Strecker et al. introduce application of character strengths as relevant mediator in the context of JD-R theory. Finally, Schladitz applies the JD-R theory to predict intention to change professions. They test their assumptions in a sample of funeral directors.

Theoretical/ Practical Implications: We show that personal resources can take on different forms in the JD-R. That is they can directly predict job burnout and work engagement, they can explain well-established relationships between predictors and these outcomes and they can moderate the effects of interventions to reduce burnout. We thus contribute to the width of applicability of the JD-R.

Symposium „Bindung von Mitarbeitern und Jobwechsel - Analyse von Einflussfaktoren und Modellen“

Elena Bender; Niclas Schaper

Universität Paderborn

Forschungsstand. Die Beschäftigungsbeziehungen in modernen, digitalisierten Arbeitswelten wandeln sich hin zu gelockerten Arbeitgeber-Mitarbeiter-Bindungen. Das bedeutet für Mitarbeiter, individuell mit Arbeitsplatzwechseln umzugehen. Für Unternehmen bedeutet es, geeignete Bindungsstrategien zu entwickeln, um erfolgskritische Fachkräfte zu halten. Wenige Studien beschäftigen sich systematisch mit den komplexen Zusammenhängen der Antezedenzen von Mitarbeiterbindung bzw. Jobwechseln im Zeit- und Karriereverlauf.

Neue Perspektiven/Beitrag. In dieser Arbeitsgruppe werden in vier Beiträgen Einflussfaktoren der Bindung bzw. der Jobwechselabsicht auf der individuellen und organisationalen Ebene betrachtet und analysiert. Dazu wird mithilfe einer Längsschnittstudie ein besseres Verständnis von Arbeitsplatzwechseln im Kontext individueller Karriereorientierungen geschaffen (Beitrag 1). In den weiteren Beiträgen werden die Antezedenzen von Mitarbeiterbindung mithilfe unterschiedlicher methodischer Zugänge analysiert. Dazu wird ein Gesamtmodell aus unternehmensbezogenen und personalen Faktoren bezogen auf die Bleibeabsicht von Mitarbeitern entwickelt und überprüft (Beitrag 2), Wechselwirkungen der Kernfaktoren zur Vorhersage der affektiven Bindung konfigural modelliert und dadurch die Faktoren mit höchster Relevanz identifiziert (Beitrag 3) sowie die Einflüsse des Alters und des Führungsstils auf die unterschiedlichen Bindungsarten längsschnittlich untersucht (Beitrag 4).

Theoretische/Praktische Implikationen. Durch die Betrachtung der Mitarbeiterbindung aus Mitarbeiter- und Unternehmenssicht trägt die Arbeitsgruppe zum tieferen Verständnis der Faktoren zur Bindung erfolgskritischer Mitarbeiter im Kontext einer zunehmend digitalen Arbeitswelt bei.

Symposium „Soziale und emotionale Kompetenzen am Arbeitsplatz: Höhere Praxisrelevanz durch komplexere Modelle“

Gerhard Blickle

Universität Bonn

Forschungsstand. Zur Erfassung sozialer und emotionaler Kompetenzen werden derzeit Selbsteinschätzungs- und Fremdeinschätzungsinstrumente sowie objektive Leistungstests eingesetzt. Gemeinsamkeiten und Unterschiede dieser verschiedenen Erfassungsmodalitäten sind jedoch oft ungeklärt. Häufig werden lineare Zusammenhänge zwischen den Kompetenzen und ihrer Wirkung angenommen. Sinnvoller wäre, das Zusammenwirken von Kompetenzen, Kontext und Persönlichkeit sowie nicht-lineare Zusammenhänge zu modellieren.

Neue Perspektiven/Beiträge. Wihler et al. stellen die Integration der Trait-Activation und der sozioanalytischen Persönlichkeitstheorie vor. Kholin und Blickle berichten über den differentiellen Beitrag der Beobachter- und Akteur-Perspektiven für die Vorhersage von Leistungsbeurteilungen und Karriereerfolg. Kranefeld und Blickle stellen ein objektives Erhebungsinstrument der Emotionserkennungsfähigkeit vor, das ohne den Einsatz von sprachlichen Labels für Emotionen auskommt. Gansen et al. zeigen, dass je nach Ausmaß der Führungsanforderungen entweder asymptotische oder exponentielle Zusammenhänge der sozialen Kompetenz mit der Führungsleistung vorliegen. Wihler und Menges stellen dar, wie die Emotionsregulationskompetenz den Zusammenhang von Unterstützung anderer und eigener emotionaler Erschöpfung und Gedanken an Kündigung moderiert.

Theoretische/praktische Implikationen. Komplexere theoretische Modelle führen zu einer deutlich höheren Varianzaufklärung und damit einer höheren praktischen Relevanz. Die statistische Vorhersagekraft der reinen Fremdperspektive kann die der gemeinsamen Selbst-Fremd-Perspektive übertreffen. Objektive Leistungstests zur Emotionserkennungsfähigkeit sagen statistisch die Fremdeinschätzung der adaptiven Leistung vorher. Bei hohen Führungsanforderungen haben soziale Fertigkeiten einen exponentiell steigenden Zusammenhang mit der Führungsleistung. Die Fähigkeit, die eigenen Emotionen zu regulieren, ist ein wichtiger Moderator des Zusammenhangs der Unterstützung anderer am Arbeitsplatz und dem eigenen Wohlbefinden.

Symposium „Stress am Arbeitsplatz – Objektive Befunde und subjektives Empfinden Teil 1 und 2“

Manfred Bornewasser¹; Jürgen Wegge²

¹Universität Greifswald; ²Technische Universität Dresden

Forschungsstand

In der Öffentlichkeit wird die Auffassung vertreten, dass Stress am Arbeitsplatz im Zuge der Digitalisierung zunimmt. Aus Sicht der Arbeitspsychologie stellt sich angesichts dieser Einschätzung eine doppelte Aufgabe: Zum einen ist zu erörtern, welche Art von Belastung – gemeinhin differenziert werden mentale und körperliche Belastungen - durch Veränderungen der modernen Arbeitssysteme verstärkt ansteigt. Zum zweiten ist zu überlegen, mit Hilfe welcher Methoden solche Anstiege am Arbeitsplatz zuverlässig und auch in sozial akzeptabler Weise zu erfassen sind.

Perspektiven

Bezüglich letzterer Problematik zeigt sich wieder ein Trend hin zu technologisch anspruchsvollen, objektiven Messmethoden, die die traditionell subjektiven Verfahren entweder aus Betroffenen- oder aber aus Expertensicht ergänzen. Dabei kommen Verfahren zur Erfassung diverser Stress- und Beanspruchungsindikatoren zum Einsatz, die es gestatten, z.B. Veränderungen der Pupille, Körperbewegungen, Veränderungen der Herz- und Atemaktivität oder sogar Änderungen der Hirnaktivität exakt zu erfassen und zu messen. Viele dieser Verfahren können arbeitsbegleitend eingesetzt werden und liefern z.T. live kontinuierlich große Mengen an Rohdaten, die über Algorithmen in Richtung von Beanspruchungsanalysen verarbeitet und interpretiert werden.

Es werden objektive Verfahren zur Erfassung unterschiedlicher Belastungen und Beanspruchungen dargestellt und stressrelevante Befunde aus verschiedenen Anwendungsbereichen präsentiert und konstruktiv kritisch analysiert. Letzteres impliziert auch die Präsentation und Erörterung von reinen Befragungsinstrumenten wie dem COPSOQ oder auch auf spezifische Branchen zugeschnittene Instrumente wie FEMIA.

Implikationen

Stärken und Schwächen werden in der Arbeitsgruppe in einer Matrix festgehalten und in einer abschließenden, von Bornewasser und Wegge moderierten Podiumsdiskussion bewertet (Teilnehmer voraussichtlich Hacker, Wascher, Merkel, Nübling). Ziel ist es, praktikable Hinweise auf einen optimalen Einsatz einzelner oder Kombinationen von Messinstrumenten zu geben.

Symposium „The bright side of so called dark forces: The Potential Benefits of Violators, Troublemakers, and Psychopaths: Auf Kuschelkurs mit Querulanten?“

Sebastian Brandhorst¹; Annette Kluge¹; Bernd Marcus²; Gerhard Blickle³

¹Ruhr-Universität Bochum; ²Universität Rostock; ³Universität Bonn

Forschungsstand

Fokus der Arbeitsgruppe sind negativ konnotierte Eigenschaften und Verhaltensweisen von MitarbeiterInnen. Psychopathie wird mit kontraproduktiven Arbeitsverhalten sowohl gegen Individuen als auch gegen die Organisation in Verbindung gebracht. Ähnlich wird auch Eigeninitiative als ursprünglich proaktiv motiviertes Verhalten oft als störend oder gar beleidigend wahrgenommen, und wird somit als kontraproduktives Arbeitsverhalten gegenüber KollegInnen empfunden. Hinsichtlich regelabweichendem Verhalten wird in der Human-Factors-Forschung eher der Fehler-Aspekt untersucht. In den Fällen, in denen bewusste Regelverstöße Forschungsgegenstand werden, sind aber auch hier die negativen Konsequenzen – und deren Vermeidung – im Fokus des Interesses.

Neue Perspektiven/Beitrag

Bei dieser sehr einseitigen Forschungsausrichtung besteht die Gefahr, einen gedanklichen Kurzschluss von Normabweichung (Psychopathie, Eigeninitiative und Regelverstöße) = schädlich zu generieren. Eine differenzierte Betrachtungsweise würde jedoch der Komplexität der relevanten psychologischen Konstrukte eher gerecht werden. Daher sollen die potentiell förderlichen Aspekte von Psychopathie, moderierenden Umgebungsfaktoren sowie Regelverstößen analysiert und diskutiert werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Eine Einordnung von Psychopathie und Regelverstößen in bestehende Konzepte zum kontraproduktiven Arbeitsverhalten sowie die Bedeutung der herrschenden Unternehmenskultur zeigt deren schädigende aber auch schaffende Potentiale auf. Somit können auf der Seite der Personalarbeit kontraproduktive Persönlichkeitskombinationen vermieden, oder deren Effekte durch gezielte Einflussnahme auf personelle und/oder organisationale Faktoren entschärft werden. Regelabweichendes Verhalten kann genutzt werden, um unzulängliche Arbeitsbedingungen zu identifizieren und bestehende Vorgehensweisen zu optimieren.

Symposium „Teamwork in dynamischen Settings: Aktuelle Erkenntnisse aus dem Gesundheitswesen“

Michael J. Burtscher¹; Matthias Weigl²

¹Universität Zürich; ²Universität Innsbruck

Forschungsstand: Viele zentrale Aufgaben in Organisationen werden heutzutage von Teams übernommen. Insbesondere in dynamischen Settings wie dem Gesundheitswesen haben sich in den vergangenen Jahren team-basierte Arbeitsformen etabliert und leisten dort einen unverzichtbaren Beitrag in vielen Versorgungsprozessen von Patienten. Teams im Gesundheitswesen unterscheiden sich typischerweise von traditionellen Formen der Teamarbeit, unter anderem hinsichtlich ihres oftmals limitierten Zeithorizonts sowie ihrer ad-hoc Zusammensetzung. Der Einfluss solcher organisationalen Unterschiede wurde bisher wenig berücksichtigt. Daher sind kontext-spezifische Erfolgsfaktoren für Teamarbeit in dynamischen Settings auf theoretischer als auch auf empirischer Ebene herauszuarbeiten. Zugleich werden zunehmend arbeitspsychologische und human-factors-basierte Ansätze im Gesundheitswesen berücksichtigt - sowohl in der Analyse und Verbesserung von Teamarbeit und interdisziplinärer Kooperation als auch in ihrem spezifischen Vermögen, soziotechnische Zusammenhänge und Erklärungsansätze für menschliches Verhalten und Erleben in dynamischen Settings zu entwickeln.

Neue Perspektiven: Vor diesem Hintergrund möchte die Arbeitsgruppe einen Beitrag zum besseren Verständnis erfolgreicher Teamarbeit in dynamischen Settings des Gesundheitswesens leisten. Die Beiträge der Arbeitsgruppe stammen aus realen Krankenhaussettings (wie robotik-assistierten OPs) und Simulationsumgebungen (z.B. von Notfalltrainings). Sie weisen zudem unterschiedliche Herangehensweisen und Studienansätze auf, die durch psychologisch fundierte Konzepte und Methoden geprägt sind.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die einzelnen Beiträge ermöglichen einen substantiellen Einblick in die Funktionsweisen und Kontextbedingungen erfolgreicher Teamarbeit in dynamischen Settings. Zudem versuchen die Studien durch Ansatzpunkte effektiverer Teamarbeit in klinischen Settings auch die Patienten- und Versorgungssicherheit zu erhöhen.

Symposium „Arbeit und Emotionen: Emotionsarbeit und Emotionsregulierung“

Gabriele Buruck; Anne Tomaschek; Denise Dörfel

Technische Universität Dresden

Forschungsstand

Schon seit einigen Jahren beschäftigt sich die arbeits- und organisationspsychologische Forschung mit der Thematik der emotionalen Anforderungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Für die erfolgreiche Bewältigung dieser Anforderungen wurden durch die Forschungen zur Emotionsarbeit verschiedene Strategien (Surface Acting, Deep Acting) identifiziert. In der Metaanalyse von Hülsheger & Schewe (2011) zeigen sich unterschiedliche Befunde. Insbesondere negative Zusammenhänge zwischen Surface Acting und Wohlbefinden, bei Deep Acting eher neutrale Befunde zu Wohlbefinden, wobei die Autoren argumentieren, dass bei-de Strategien kognitive Ressourcen beanspruchen. Was können also wirksame Strategien sein, um mit den eigenen Gefühlen umzugehen und in welchem Zusammenhang steht die Förderung dieser Potenziale mit einer humanen Arbeitsgestaltung?

Neue Perspektiven/Beitrag

Inzwischen ist klar, dass die Thematik starke Überschneidungen zu ähnlichen Konzepten an-derer psychologischer Fachdisziplinen aufweist und stärkere Berücksichtigung innerhalb der arbeitspsychologischen Forschung finden sollte. Ziel der Arbeitsgruppe ist deshalb die Betrachtung unterschiedlicher Konzepte zu Arbeit und Emotionen im Sinne einer Ergänzung der etablierten Konzepte. In der Arbeitsgruppe werden Ergebnisse aus systematischen Reviews, Längsschnittstudien, Interventionsansätzen aber auch spezifischeren Strategien der Emotions-regulierung und eine stärkere Prozessbetrachtung von verschiedenen psychischen Arbeitsmerkmalen und individuellen Bewältigungsstrategien diskutiert.

Implikationen

Die Ergebnisse weisen alle auf eine Arbeitsgestaltung hin, bei welcher vor allem die Beeinträchtigungsfreiheit und Persönlichkeitsförderlichkeit eine entscheidende Rolle spielen wird. Vor allem in der empirischen Umsetzung kann die Öffnung für neue Konzepte und die Fokus-sierung auf eine gemeinsame Betrachtung von Arbeitsbedingungen einen wichtigen Beitrag für nachhaltige Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement darstellen.

Symposium „Interdisziplinäre Zusammenarbeit verstehen und erfolgreich gestalten“

Anna M. Claus; Bettina S. Wiese

RWTH Aachen

Forschungsstand:

Trotz der vielfach betonten Bedeutung interdisziplinärer Zusammenarbeit besteht nach wie vor ein Forschungsdefizit bezüglich der individuellen und organisationalen Voraussetzungen und Prozesse, die hierfür relevant sind sowie Ansatzpunkte zu einer Förderung bieten.

Neue Perspektiven/Beitrag:

In der vorliegenden Arbeitsgruppe werden sowohl die Analyse förderlicher und hinderlicher Bedingungen der Wissenschaftskommunikation auf personaler und organisationaler Ebene (im Beitrag von Enzingmüller, Kampschulte und Parchmann), als auch mit der von Claus und Wiese vorgestellten Wissensintegration eine zentrale individuelle Kompetenz, die zum interdisziplinären Projekterfolg beiträgt. Dies geschieht vor dem Hintergrund von Diversitätskonzepten und kognitiven Ansätze zur Elaboration verteilter Wissensbestände. Auf konkrete Handlungskompetenzen bezieht sich der Beitrag von Brandstädter, Kessler und Schittenhelm, der aufzeigt, wie diese erfolgreich trainiert werden können. Auf die Unterstützung interdisziplinären Kooperationen zielt ebenfalls der Beitrag von Müller, Stiehm, Richert und Jeschke ab, der klassische (z.B. Workshops) sowie virtuelle Unterstützungshilfen (z.B. TerminologyApp) in ihrer Wirksamkeit evaluiert.

Methodisch decken die Beiträge der Arbeitsgruppe ein breites Spektrum ab. Es wird sowohl auf qualitative (z.B. Experteninterviews) als auch quantitative (z.B. Fragebogen im Selbst- und Fremdurteil) Methoden rekurriert, die in quer- und längsschnittlichen Designs eingesetzt werden. Weiterhin wird in zwei Beiträgen aufgezeigt, wie eine wissenschaftliche Begleitforschung in diesem Themenfeld realisiert werden kann.

theoretische und praktische Implikationen:

Die Beiträge liefern theoretisch und empirisch fundierte Praxisempfehlungen zur Vorbereitung von Mitarbeitern auf die interdisziplinäre Teamarbeit, aber auch Ansatzpunkte für eine effektive Prozessbegleitung fachübergreifender Arbeitsgruppen insbesondere im Forschungskontext.

Symposium „Aktuelle Herausforderungen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“

Mathias Diebig¹; Andreas Müller¹; Hiltraut Paridon²

¹Universität Düsseldorf; ²Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)

Forschungsstand. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB-Psyche) hat in der betrieblichen Praxis seit einigen Jahren enorm an Bedeutung gewonnen und es wurden zahlreiche Verfahren entwickelt und erprobt. Der Wandel der Arbeit erfordert jedoch kontinuierliche Anpassungsprozesse. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, neuste Entwicklungen und Erfahrungen bei der praktischen Durchführung der GB-Psyche insbesondere in Bezug auf Arbeiten 4.0 zu präsentieren und mit neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen zu verzahnen.

Beitrag. In sechs Beiträgen werden aktuelle Forschungserkenntnisse und Fragen zum Themengebiet vorgestellt und diskutiert. Die Beiträge beziehen sich dabei auf alle zentralen Prozessschritte der GB-Psyche und rücken deren praktische Umsetzung in den Fokus. Der erste Beitrag beschreibt politische Rahmenbedingungen, die den Einbezug arbeitspsychologischer Expertise bei der GB-Psyche hindern oder fördern und wie diese Rahmenbedingungen ggf. verändert werden können. Anschließend wird berichtet, wie Betriebe praktisch vorgehen, um psychische Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen. Der dritte Beitrag betrachtet die Gefährdungsbeurteilung v.a. hinsichtlich neuartiger Belastungen, die sich durch Arbeit 4.0 ergeben und beschreibt neue zentrale Herausforderungen für deren Durchführung. Im anschließenden Beitrag werden erste empirische Anhaltspunkte beschrieben, welche Belastungen durch Mensch-Maschine-Interaktionen im Kontext der Industrie 4.0 entstehen. Anschließend werden methodische Herausforderungen bei qualitativen Verfahren diskutiert, wobei im Vordergrund steht, wie hierbei Gütekriterien Anwendung finden können. Abschließend werden Erfahrungen und Evaluationsergebnisse aus der Praxis mit einem Verfahren für Kleinstunternehmen vorgestellt.

Implikationen. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist einem ständigen Wandel unterworfen. Welche Belastungen relevant sind und wie Verfahren praktikabel, aber dennoch wissenschaftlich fundiert sein können, ist Gegenstand der Arbeitsgruppe.

Symposium „Von Wölfen im Schafspelz und Schafen im Wolfspelz: Selbstdarstellung im Arbeitskontext“

Daniel Dürr; Ute-Christine Klehe

Justus-Liebig-Universität Gießen

Forschungsstand

Selbstdarstellung umfasst alle Bemühungen, die Menschen ergreifen, um sich ihrem Gegenüber in einer bestimmten Art und Weise zu präsentieren. Dazu zählen Impression Management als auch Faking Taktiken, mit denen Menschen, versuchen ein bestimmtes Bild von sich zu erzeugen. Bisherige Forschung zeigt, dass Selbstdarstellung sowohl während der Personalauswahl als auch am Arbeitsplatz auftritt und spezifische Effekte hervorruft.

Neue Perspektiven/Beitrag

Bislang wurden Personalauswahl und Arbeitsplatz meist isoliert betrachtet. Diese Arbeitsgruppe betrachtet die beiden Bereiche aus der übergeordneten Ebene der Selbstdarstellung. Weiterhin nimmt sie eine Prozessperspektive ein und betrachtet Selbstdarstellung von der Auswahl der Mitarbeiter über die Sozialisation im neuen Unternehmen bis zum Verhalten am finalen Arbeitsplatz.

Die ersten drei Präsentationen beschäftigen sich dabei mit Personalauswahl und thematisieren Selbstdarstellung in Personalauswahlverfahren steigender Komplexität und Realitätsnähe: Persönlichkeitsinventaren, Einstellungsinterviews und Assessment Center Übungen. Mit ihren Ergebnissen tragen diese Studien zur Erweiterung und Verfeinerung von bestehenden Modellen der Selbstdarstellung bei. Zwei weitere Präsentationen gehen im Prozess einen Schritt weiter und untersuchen das Selbstdarstellungsverhalten von bereits eingestellten Personen während der organisationalen Sozialisation und am finalen Arbeitsplatz. Die Studien zeigen, dass Selbstdarstellung nicht nach der Einstellung aufhört sondern auch am Arbeitsplatz stattfindet und Einfluss auf die sich bietenden Karrieremöglichkeiten nimmt.

Theoretische und praktische Implikationen

Die Arbeitsgruppe bietet aufgrund ihrer Perspektive einen guten Überblick über den Bereich der Selbstdarstellung. Durch die Integration verschiedener Ansätze und Forschungssettings bietet sich eine Reihe von potentiellen neuen Forschungsansätzen. Außerdem bietet die Arbeitsgruppe nützliche Hinweise zum praktischen Umgang mit Selbstdarstellung am Arbeitsplatz.

Symposium „Digitaler Stress“: - Die Entstehung von Stress durch arbeitsbezogene Technologien und Interventionen gegen technologieinduzierten Stress“

Katharina Ebner; Cynthia Sende

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Forschungsstand: Die Digitalisierung der Arbeitswelt geht mit einer Verschiebung von routineintensiven zu komplexen wissensintensiven Tätigkeiten einher. Die durch digitale Prozesse und Medien unterstützten Tätigkeiten ermöglichen schnelleren Informationsaustausch und effektivere Arbeitsorganisation, bergen aber auch die Gefahr technologieinduzierten Stresses. Werden keine geeigneten Präventions- oder Interventionsmaßnahmen ergriffen, können aufgrund technologieinduzierten Stresses die Arbeitszufriedenheit, das Arbeitsengagement und die Leistung von Arbeitnehmern sinken (Ragu-Nathan et al., 2008). Die Gestaltung und Optimierung berufsbedingter Technologienutzung bezieht sich derzeit auf das Technology Acceptance Model (TAM, Venkatesh & Davis, 2000). Da das TAM aktuelle Entwicklungen der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT; z.B. Smartphone-Apps und soziale Netzwerke) nicht berücksichtigt, ist weitere Forschung zu Einflussfaktoren auf das Nutzungsverhalten und zu Belastungsfolgen der IKT nötig.

Neue Perspektiven: Die 6 Beiträge der Arbeitsgruppe erörtern die Auswirkungen der berufsbedingten IKT-Nutzung auf das Privatleben und die Folgen der privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit. Im Fokus stehen dabei die Folgen der Technologienutzung auf das individuelle Stresserleben und wahrgenommene Life-Domain-Konflikte. Neben Modellen zur Erklärung der psychologischen Wirkung von IKT werden Interventionsansätze vorgestellt. Diese zielen insbes. auf die Optimierung des Umgangs mit neuen Medien und die Reduzierung negativer Folgen der Mediennutzung. Zudem wird auch der gezielte Einsatz von Online-Trainings zur Erhöhung der Resilienz vorgestellt.

Implikationen: Die Folgen der Digitalisierung des Arbeitslebens auf technologieinduzierten Stress hat höchste praktische Relevanz, da Belastungserlebnisse aufgrund einer ungünstigen IKT-Nutzung langfristig gesundheitliche Folgen und Produktivitätseinschränkungen haben können. Die Arbeitsgruppe präsentiert wirksame Interventionsansätze und ergänzt diese um bisher vernachlässigte Moderatoren.

Symposium „The power of the dark side: The role of maladaptive personality traits at work"

Petra Gelléri¹; Carolin Palmer²

¹FernUniversität in Hagen; ²Justus Liebig Universität Giessen

State of research

In the last decade, IO psychology has shown a noticeably growing interest in the effect of maladaptive (sometimes also called deviant, aberrant, or toxic) personality traits at work. This is mainly due to their potential harm for individuals and organizations (Jonason, Slomski, & Partyka, 2012; Judge & LePine, 2007). Empirical evidence suggests that constructs of the dark side of personality are useful and have predictive value compared to general personality traits (Spain, Harms, & LeBreton, 2015). However, the potential negative and positive effect of maladaptive traits is understudied and not yet well understood. For example, study findings point towards positive as well as negative effects of maladaptive personality traits with career outcomes (e.g. Spurk, Keller, & Hirschi, 2016; Wille, De Fruyt, & De Clercq, 2013).

New perspective / contributions

This symposium brings together recent findings on and insights into the role of maladaptive personality traits in personnel psychology. We present recent findings on different constructs in this area based on experimental, field, and longitudinal studies. Our topics encompass an experiment on consequences of using dark side measures in research studies, the development of a new measure of the dark triad for personnel selection, the manifestation of malevolent creativity in immoral performance, and the meaning of aberrant personality traits for academic success.

Theoretical / practical implications

With the studies presented in this symposium, we answer the call for more research in this field. We can show that assessing maladaptive traits is important in various settings (e.g. student admission, personnel selection, management) – but that it is also important to pay attention on how to measure them. Our symposium presents advice on how to assess dark triad traits, and further broadens the perspective on maladaptive traits by encompassing and encouraging research going beyond the dark triad, like obsessive-compulsive, and avoidant personality traits, or dark creativity.

Symposium „Führung im Labor: Experimentalstudien zur Effektivität von Führung“

Viktoria Gochmann¹; Martin P. Fladerer²

¹Universität Kassel; ²Ludwig-Maximilians-Universität München

Die Effektivität von Führungskräften (FK) sowie die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit Führung sind intensiv erforschte und weiterhin herausfordernde Forschungsthemen. Herausfordernd, da in den letzten Jahren deutlich wurde, dass Führung ein sowohl dynamischer als auch kontextabhängiger Prozess ist, bei dem sich FK und Mitarbeiter wechselseitig beeinflussen. In querschnittlichen Designs können die Wirkrichtungen in diesem Prozess nur eingeschränkt aufgeklärt werden. Um kausale Aussagen zur Wirkung treffen zu können, bringt unsere Arbeitsgruppe Führung ins Labor. Wir beschäftigen uns unter experimentellen Bedingungen mit ausgewählten Faktoren, die positive Führungswahrnehmungen begünstigen.

Neue Perspektiven/Beitrag

Fünf Experimentalstudien tragen dazu bei, unklare Aspekte in aktuellen Führungstheorien zu klären. Dabei zeichnen sich die Studien durch ihre besondere Methodenvielfalt aus: Von Vignetten, über videobasierten Manipulationen bis hin zu soziometrischen Infrarotmessungen. Zusammen beleuchten die Studien relevante Faktoren effektiver Führung auf drei Ebenen: Individuum, Team, Organisation.

Auf Ebene des Individuums liegt ein positiver Zusammenhang zwischen Anschlussmotiv von FK und wahrgenommenen Führungserfolg vor.

Während Kontakthäufigkeit sowie wahrgenommene Kompetenz das Auftreten informeller Führung in Teams vorhersagen, erwartet man von gruppennormabweichendem Verhalten der FK negative Effekte.

Auf organisationaler Ebene ist die Übereinstimmung zwischen Führungsverhalten mit dem Stand des Kreativitätsprozesses und einer Vision leistungsfördernd.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Identifikation von Bedingungen ermöglicht, Führungsmodelle zu ergänzen. Die Untersuchung im Labor gestattet dabei, Kausalschlüsse zu ziehen.

Alle fünf Studien beschäftigen sich mit praxisrelevanten Aspekten der Führung. Sie machen das Auftreten von Führung über Motivation und Kompetenz deutlich. Des Weiteren können konkrete Empfehlungen an FK abgeleitet werden: Z.B., dass FK Visionen und Gruppennormen bei ihrem Handeln bedenken müssen.

Symposium „Humor im Arbeitskontext“

Christine Gockel ¹; Tabea Scheel ²

¹SRH Hochschule Berlin; ²FernUniversität in Hagen

Forschungsstand: Humor hat vielfältige Auswirkungen im Arbeitskontext: Je mehr positiven Humor Mitarbeiter/innen nutzen, desto höher ist ihre Arbeitsleistung und -zufriedenheit und desto geringer ihr Stressempfinden und Burnout. Je mehr positiven Humor Führungskräfte nutzen, desto höher ist die Leistung und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter/innen. Diese positiven Effekte müssen weiter differenziert und Kontextfaktoren (wie z.B. soziales Klima und Berufsgruppe) betrachtet werden. Darüber hinaus muss ergründet werden, welche Effekte negativer Humor unter welchen Umständen hat.

Neue Perspektiven/ Beitrag: In dieser Arbeitsgruppe erweitern wir die Perspektive auf das komplexe Phänomen Humor und betrachten zuerst die Auswirkungen von positiven und negativen Humorstilen. Danach konzentrieren wir uns auf Humor in sozialen Situationen.

Zwei Fragebogenstudien zeigen, wie die Humorstile mit Zufriedenheit bzw. Wohlbefinden im Arbeitskontext zusammenhängen: Positive Humorstile unterstützen Schauspieler/-innen in ihrer Lebenszufriedenheit trotz Erwerbslosigkeit. In Steuerberatungskanzleien sind Zusammenhänge des selbstabwertenden Humors mit Arbeitszufriedenheit abhängig von beruflicher Selbstwirksamkeit.

Die weiteren Beiträge beleuchten Humor in der sozialen Interaktion: Nur wenn das Arbeitsklima respektvoll ist, zeigen sich positive Effekte des Führungskräfte-Humors auf Work Engagement und Commitment. Je mehr Humor eine Führungskraft einsetzt, desto geringer ist der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Irritation. Im letzten Beitrag wird ein theoretisches Modell zur Wirkung von humorvollen Bemerkungen auf Verlauf und Ergebnisse von Verhandlungen präsentiert.

Theoretische/ Praktische Implikationen: Die empirischen und theoretischen Ergebnisse der Arbeitsgruppe bieten hervorragende Anknüpfungspunkte für zukünftige Forschung zur Rolle von Humor beim Umgang mit herausfordernden Situationen (wie z.B. Arbeitsplatzunsicherheit, Erwerbslosigkeit, Verhandlungen). Sowohl Mitarbeiter/innen als auch Führungskräfte profitieren von einem Klima, das positiven Humor fördert.

Symposium „Arbeiten 4.0 – Arbeitsgestaltung in digitalen Arbeitswelten als interdisziplinäre Gestaltungsaufgabe“

Winfried Hacker

Technische Universität Dresden

Mit der heraufziehenden umfassenden Digitalisierung industrieller Arbeitsprozesse nimmt die Bedeutung mentaler Anteile an Arbeit sprunghaft zu. Dabei rücken vermehrt wieder innovative Technologien in den Fokus des Innovationsgeschehens mit der Option einer weitgehend technologisch determinierten Arbeitsgestaltung. Dies betrifft grundlegende Fragen der Automatisierung, die Gestaltung von kognitiven Assistenzsystemen, die Kompetenzentwicklung in und nah der Arbeit oder die Gestaltung von Mensch-Maschine-Schnittstellen. Produktive und gesunde Arbeit erfordert jedoch interdisziplinäre Gestaltungsansätze, bei denen Psychologie, Ingenieurwissenschaften und Informatik als Fachdisziplinen sowie betriebliche Experten und Beschäftigte bei der Entwicklung, Planung, Gestaltung und Einführung sogenannter Cyber-Physischer Systeme zusammenwirken. Nach einem einführenden Überblick über die Entwicklung arbeits- und ingenieurpsychologischer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung der Inter- und Transdisziplinarität folgen Beiträge vor dem Hintergrund aktueller Forschungsprojekte.

Symposium „Burnout and work engagement - the perspective of time"

Nina Junker¹; Anja Baethge²

¹Goethe Universität Frankfurt/Main; ²Johannes Gutenberg-Universität Mainz

State of research

Burnout and work engagement can be viewed as two sides of one coin, their subfacets are opposite ends of two continuums: vigour-exhaustion (energy) and dedication-cynism (identification) (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). Both concepts separately are very well examined according to their antecedents and consequences. However, these concepts do not appear fixed under these conditions, but they develop or fluctuate over time. In this symposium we want to discuss work engagement and burnout in relation to time.

New perspectives/Contribution

Viktoria Oppenauer investigates the short-term development of work engagement by examining the trajectory of work engagement within one work week, moderated by personality. Anja Baethge compares short-term effects of time pressure on work engagement with the effect of a permanent exposure of the stressor. Andreas Müller focusses on the long term investigation of the effect of work experience on the relationship between control and work engagement in a 4-wave longitudinal study over 10 years. Valeria Ciampa examines the medium-term development of burnout in reaction to stress over 3 months, moderated by group identification. Jean Roch Donsimoni offers a mathematical model to depict the development of emotional exhaustion and the probability of burnout over time.

Theoretical/Practical Implications

Time has an impact on work engagement and burnout in several ways. A) Over time, we could show a change of these constructs indicating development or fluctuation. B) Further, the exposure of stressors over time can have an impact on their development. C) Finally, time in the sense of life time and experience can be important.

Symposium „Coaching“

Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig

Forschungsstand: Coaching hat sich innerhalb der wachsenden Beratungsbranche als ein zentrales Beratungsformat etabliert. Während erste Belege für die Wirksamkeit von Coaching existieren, bleibt unklar, wie Coaching zum Erfolg führt. Der Coaching-Prozess gilt immer noch wie vor als „Black-Box“.

Neue Perspektiven/Beitrag:

In der Arbeitsgruppe steht der Coachingprozess im Vordergrund. Was sind Erfolgsfaktoren im Prozess? Wie gilt es die Interaktion zwischen Coach und Coachee zu gestalten? In den Blick genommen wird die Arbeitsbeziehung zwischen Coach- und Coachee. Auf der Akteursseite sind nicht nur Coach und Coachee, sondern auch andere Coaching-Beteiligte (z.B. Supervisoren) – Gegenstand der Betrachtung.

Theoretische/Praktische Implikationen: Diese Arbeitsgruppe zeigt auf, welche konkreten Prozessfaktoren im Coaching wirken. Zimmermann und Antoni (Trier) zeigen die Bedeutung von Lernprozessen bei der Erreichung von Coaching Zielen spielen, die Braunschweiger Beiträge verweisen auf die Bedeutung offenen Fragen auf selbstwirksamkeitsförderliches Verhalten (Schulte et al.) und geben Hinweise auf den variierenden Einfluss der Empathie des Coaches auf die Arbeitsbeziehung in verschiedenen Phasen des Coachings (Will et al.).

Die Metaanalyse von Großmann et al. (Berlin) bestätigt die Annahme, dass die Beziehungsqualität zwischen Coach und Klient eine wichtige Rolle für die Ergebnisse des Coachings einnimmt. Der Coachingprozess bei Unternehmen, die sich in einer wirtschaftlichen Krise befinden, steht in der Dresdner Arbeitsgruppe (Sperling et al.) im Fokus. Die Relevanz von Supervision für Coaching zeigen die Ergebnisse der Kasseler Arbeitsgruppe auf (Diermann et al.).

Die Erkenntnisse können zur weiteren Professionalisierung von Coaching genutzt werden.

Symposium „Leadership and identity: New developments in identity leadership research"

Rudolf Kerschreiter¹; Neela Mühlemann²

¹Freie Universität Berlin; ²Universität Zürich

Current State of Research: The social identity approach has been successfully applied to leadership. So far, research on identity and leadership focused largely on leader prototypicality ('being one of us'). However, recent research extended the model of identity leadership by introducing three additional dimensions of identity leadership, namely identity advancement ('Doing it for us'), identity entrepreneurship ('Crafting a sense of us'), and identity impresarioship ('Making us matter'). Research so far yielded persuasive support for the beneficial effects of identity leadership on numerous outcomes, such as leadership effectiveness, follower performance, organizational citizenship behavior, as well as followers' health and well-being.

New Perspectives/Contribution: The suggested workgroup extends previous research in several respects: First, we will provide data on the cross-cultural validity of the identity leadership inventory. Second, we will examine the influence of identity leadership on follower identification over time. Third, we will investigate the effects of aspects of identity leadership when embedded in the broader organizational context. Fourth, we will show how leaders can manage group identities in the workplace.

Theoretical/practical implications: We combine two cross-sectional online survey studies and two longitudinal field studies to provide additional evidence on antecedences, context and (conditional) outcomes of identity leadership. Furthermore, the workgroup offers insights into how leaders can manage group identities in the workplace. At the end of the workgroup, we will discuss which issues about identity leadership remain open and which directions future research could take.

Symposium „Under Threat: Refugees' Threatened Identities and Time Perspective – and how They Cope"

Ute-Christine Klehe¹; Hannes Zacher²; Katja Wehrle¹

¹Justus-Liebig-Universität Gießen; ²Universität Leipzig

State of research

Over the last years, millions of refugees have sought shelter in Europe, trying to build new lives for themselves. Yet, post-migration, refugees encounter major career barriers, often leading to unemployment, underemployment, and a poor societal integration. This symposium addresses refugee-specific barriers to integrating into host-countries' labor markets, what these barriers imply, and how refugees cope when aiming for occupational integration.

New perspectives/Contribution

Refugee integration has become a topical issue for contemporary and prospective labor markets (Castles, Korac, Vasta, & Vertovec, 2002), however, research still lacks insights into associated processes. By combining conceptual, qualitative, and quantitative research, we seek to unravel refugees' vocational integration after forced resettlement.

The first presentation describes the consequences of forced migration on refugees, providing explanations by observing refugees' Occupational Future Time Perspective. The second and third presentation build upon this by identifying different barriers, recognizing them as threats to refugees' understanding of themselves and of their career-related capital. Further, the studies provide insights into refugees' coping, paving the way to potential growth experiences. Just like the fourth study on entrepreneurial alertness, they focus on the power of personal agency. Combined, these studies pave the way from identifying refugee-specific challenges, to subsequent coping, and skill utilization for occupational success. Finally, Hannes Zacher, who organized a special issue on the topic in the Journal of Vocational Behavior, will serve as a discussant to the symposium.

Practical implications

This symposium highlights specific challenges that refugees face while integrating into a foreign country. We extend research on this population, providing a comprehensive scope of integration barriers and success factors. The overall symposium will offer insights relevant for bridging the gap between refugees and host countries' institutions.

Symposium „Intentional Forgetting: Das SPP 1921.“

Annette Kluge; Isabel Schwier

Ruhr Universität Bochum

Forschungsstand: In modernen Organisationen werden große Mengen an Informationen erfasst, verarbeitet und gespeichert. Jede „technisch gespeicherte“ Information bleibt in Organisationen prinzipiell erhalten. Das führt zu dem Problem, dass diese gespeicherte Informationsmenge in Situationen mit hoher Ambiguität nicht zu weniger Unsicherheit, sondern zu einer höheren Unsicherheit führt. Denn die Menge an zur Verfügung stehenden Informationen führt zur erschwerten Interpretation, behindert die Bewertung von Alternativen zur Zielerreichung, führt zu der Unsicherheit, welche Ziele unter Einbezug von diesen Informationen erreicht werden können oder erschwert das Erkennen von Zusammenhängen. Somit stellt sich die Frage wie sich Organisationen an diese Herausforderung anpassen können. Bisherige Organisationstheorien können auf diese Fragen keine Antworten geben.

Neue Perspektiven: Es werden die ersten Ergebnisse der SPP-Projekt-Tandems aus AO-PsychologInnen und InformatikerInnen dazu vorgestellt, wie die Mechanismen des menschlichen Vergessens für einen soziotechnischen Kontext nutzbar gemacht werden können und welche interdisziplinär neuen Methoden für Organisationen entwickelt werden, um die Balance zwischen stetig wachsenden Mengen an gespeicherten Informationen und einer Informationsreduktion durch Vergessen zu finden.

Theoretische / Praktische Implikationen: Die Projekte stellen ihre bisherigen Arbeiten zum Verstehen, Erfassen, Systematisieren und Formalisieren von Vergessensmechanismen, im Kontext menschlicher Arbeit in Fabrik und Verwaltung sowie erste Ergebnisse dazu wie Informationssysteme und Organisationen vergessen sollten, vor. Auf der Basis der sozialen Relevanz von Informationsverarbeitungsprozessen in Organisationen wird die Chance der Gestaltung von Strukturen, Technologien und Prozessen in Organisationen gesehen. Ziel ist es, die menschlichen Aufgaben, das psychische und physische Wohlbefinden und die organisationale Zielerreichung im Umfeld einer stetig wachsenden Menge von gespeicherter Informationen prospektiv mitzugestalten.

Symposium „Wichtiger als der Hausarzt...: Führung und Gesundheit“

Michael Knoll¹; Thomas Rigotti²

¹Technische Universität Chemnitz; ²Johannes Gutenberg-Universität Mainz

...sei die Führungskraft (FK). So jedenfalls sensibilisiert eines der Unternehmen, das in dieser Arbeitsgruppe untersucht wurde, seine FKe in einer Schulung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Diese Einschätzung signalisiert einen gewandelten (und erweiterten) Anspruch an die FK, die sich nicht (mehr) auf das Erreichen von Leistungszielen beschränken kann. Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen (MA) gewinnen an Bedeutung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, des Fachkräftemangels, der Erweiterung der Ansprüche neuer MA-kohorten und gesetzlicher Vorgaben (u.a. §5 ArbSchG).

Forschungsstand: Wir wissen, dass FK die MA-gesundheit beeinflussen, u.a. durch ihren Führungsstil, ihr Vorbild und die Gestaltung des Arbeitsumfeldes (z.B. Teamklima, Bereitstellung von Ressourcen, Setzen von Zielen). Aktuell wird spezifiziert, welche Führungsstile welche Wirkung haben und welche Prozesse zwischen Führung und Gesundheit mediierten und moderieren.

Neue Perspektiven: Wir zeigen die Wirkung unterschiedlicher Führungsstile (authentische, transformationale, destruktive F.) auf ein Spektrum an Indikatoren (Stress, Grübeln, Engagement, emotionale Erschöpfung) und beleuchten vermittelnden Prozesse (Schweigen, Konflikte, Unsicherheit, Variabilität in FK-MA-Beziehungen). Wir erweitern aktuelle Perspektiven, indem wir a) die FK einbetten in den Kontext, in dem sie wirkt (betriebliches Gesundheitsklima, gesellschaftliche Erwartungen, Hierarchie) und b) die FK selbst thematisieren (Selbstbild, Identifikation, Selbstfürsorge) und nicht nur als Prädiktor sehen. Ein breites Spektrum an methodischen Zugängen wird genutzt, u.a. Längsschnitt, Experiment, Multi-Level.

Theoretische/Praktische Implikationen: FKe auf ihre Wirkung auf MA einzuschwören ist nicht genug, es gilt auch herauszuarbeiten, in welchem Umfeld die FKe tätig sind (u.a. Verhältnisprävention) und welche personellen Voraussetzungen sie mitbringen (u.a. Selbstbild als FK, Selbstfürsorge). Am Ende der AG wird es ausreichend Gelegenheit geben, diese Implikationen mit Forschern und Praktikern zu diskutieren.

Symposium „Einflüsse und Auswirkungen von (Un)Ethischer Führung“

Georg Kodydek; Birgit Schyns

NEOMA Business School

Forschungsstand:

In der Führungsforschung gibt es aktuell vielfältige Entwicklungen, die sich mit wahrgenommener positiver, wie negativer Führung auseinandersetzen. Als positive Führungsstile werden beispielsweise transformationale Führung, dienende Führung oder ethische Führung diskutiert. Konzepte, die einen negativen Führungsstil zum Inhalt haben, sind etwa Abusive Supervision oder destruktive Führung. Ein entscheidender Faktor bei der Wahrnehmung und Beurteilung eines Führungsstils sind die eigenen, auf persönliche Erfahrungen basierenden Einstellungen und Schemata der jeweiligen Person. Die unterschiedlichen Auswirkungen eines positiven oder negativen Führungsstils auf das Verhalten der Geführten und in weiterer Folge den (Miss)Erfolg einer Organisation sind neben dem tatsächlichen Führungsstil auch von Übereinstimmung mit Einstellungen und Schemata abhängig.

Neue Perspektiven/Beitrag:

Ausgehend von derzeitigen Entwicklungen in der Führungsforschung werden aktuelle empirische Ergebnisse zu ethischer und unethischer Führung vorgestellt und in der Arbeitsgruppe diskutiert. Die Gruppe hat es sich zum Ziel gesetzt, den Zusammenhang zwischen (un)moralischer Identität und Führungskraftprototypen auf die Wahrnehmung von Führungskräften, die positive, wie auch negative Führungsstile zeigen, zu untersuchen und gleichzeitig die Auswirkung auf das Verhalten und die Persönlichkeit von Geführten intensiv zu diskutieren.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Die Kombination der spezifischen unterschiedlichen Forschungsstränge schließt eine Lücke in den existierenden Führungstheorien. Außerdem führen die zahlreichen theoretischen und praktischen Implikationen zu neuen Erhebungskonstrukten, Ideen für weitere vertiefende empirische Studien und Ansätze zur Erklärung von individuellen und organisationalen Phänomenen im Zusammenhang mit den definierten wissenschaftlichen Schwerpunkten.

Symposium „Die Bedeutung der Situation in Situational Judgment Tests“

Klaus Melchers¹; Stefan Krumm²

¹Universität Ulm; ²Freie Universität Berlin

Forschungsstand: Situational Judgment Tests (SJTs) sind mittlerweile verbreitete Verfahren für die Personalauswahl. In diesen Tests lesen BewerberInnen üblicherweise kurze Beschreibungen tätigkeitsrelevanter Situationen oder schauen kurze Videoszenen an. Danach müssen sie meist mehrere vorgegebene Verhaltensalternativen bewerten bzw. angeben, welche sie davon zeigen würden oder sollten. Zahlreiche Studien belegen, dass berufliche Leistung auf Basis solcher SJTs gut vorhergesagt werden kann. Lange Zeit ging man davon aus, dass diese Vorhersage deswegen gelingt weil SJTs situatives Verständnis messen und dies im beruflichen Alltag ebenfalls relevant ist. Eine Reihe aktueller Veröffentlichungen nähren allerdings Zweifel, inwiefern SJTs tatsächlich situatives Verständnis erfordern. Dies bedeutet, dass wichtige Fragen, warum SJTs kriteriumsvalide sind und welche Rolle das situative Verständnis bei der Bearbeitung von SJTs spielt, bisher nicht ausreichend geklärt sind. Darüber hinaus ist bisher noch ungeklärt, inwiefern situatives Verständnis für Faking und sozial erwünschtes Antworten in SJTs relevant ist.

Neue Perspektiven/Beitrag: Die Ergebnisse der verschiedenen Beiträge dieser Arbeitsgruppe helfen, diese offenen Fragen zu SJTs zu beantworten. Sie nähern sich den Fragen, wann, in welchem Ausmaß und warum Situationsbeschreibungen in SJTs und darauf basierendes situatives Verständnis bei der Beantwortung von SJTs eine Rolle spielen. Die Beiträge untersuchen dazu verschiedene SJTs, analysieren verschiedene Darbietungsformen der Situationsbeschreibungen und bedienen sich unterschiedlicher methodischer Ansätze.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Beiträge fördern das Verständnis der Funktionsweise und damit die Erweiterung aktueller Theorien zu SJTs. Praktische Implikationen ergeben sich für die Konstruktion von SJTs, insbesondere ob bzw. wann sich der hohe Aufwand der Entwicklung von Situationsschilderungen oder Videoszenen lohnt.

Symposium „Können Wohlbefinden und Erholung durch ressourcen-orientierte Online Interventionen gefördert werden?“

Alexandra Michel¹; Annekatrin Hoppe²

¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA); ²Humboldt Universität Berlin

Forschungsstand

Neuere Forschung beschäftigt sich damit, ob ressourcen-orientierte Mikro-Interventionen, die oftmals auch Online dargeboten werden, Wohlbefinden und Gesundheit von Beschäftigten fördern können. Gleichzeitig stellen sich noch viele Forschungsfragen bezüglich optimaler Studiendesigns, der Passung der Intervention zu dem Bedarf der Teilnehmer sowie der differentiellen Wirksamkeit der Interventionen (Michel, O'Shea, & Hoppe, 2015).

Neue Perspektiven/Beitrag

In der Arbeitsgruppe werden vier empirische Studien vorgestellt, in denen die Wirkung von ressourcen-orientierten Online-Interventionen auf Wohlbefinden und Erholung untersucht werden. In einer weiteren Studie wird evaluiert, inwiefern Persönlichkeitsmerkmale die Nutzung von Online-Interventionen beeinflussen können. (1) Clauß, Hoppe und Vogel evaluieren in ihrer Arbeit, ob durch drei kurze tägliche Übungen zum positiven Denken Erholung gefördert werden. (2) Behrend, Ebert und Lehr präsentieren ein Regenerationstraining zur Förderung von mentalem Abschalten und Reduktion von Schlafbeschwerden. (3) Michel, Rexroth und Bosch stellen eine Studie vor, in der die Effekte von Achtsamkeit als kognitiv-emotionale Segmentationsstrategie auf Wohlbefinden untersucht werden. (4) Lehr und Kollegen stellen eine Machbarkeitsstudie zu einer Smartphone App vor, durch die gesundheitliche Erholungseffekte des Urlaubs vertieft werden sollen. (5) Schachler, Clauß und Hoppe zeigen in ihrem Beitrag auf, dass Persönlichkeitsmerkmale die Freude an der Intervention und deren Durchführung beeinflussen können.

Theoretische/Praktische Implikationen

Insgesamt zeigen die Studien Ansätze, wie durch Online Interventionen Wohlbefinden und Erholung gefördert werden können. Dabei werden Limitationen vorliegender Studien kritisch diskutiert und Anforderungen an zukünftige Studien aufgezeigt.

Symposium „Digitalisierte Arbeit: Chancen und Risiken“

Sandra Ohly¹; Guido Hertel²

¹Universität Kassel; ²Universität Münster

Forschungsstand: Die Digitalisierung verändert unser Leben, Arbeiten und Wirken fundamental. Im Rahmen der sogenannten vierten industriellen Revolution (Industrie 4.0) wird die reale und virtuelle Arbeitswelt mit Hilfe des Internets zusammenwachsen. Diese Veränderungen werden zu einer Wandlung bestehender Arbeitsplätze sowie einem erweiterten Verständnis von Arbeit allgemein führen. Durch die Digitalisierung entstehen Chancen für Individuen (z.B. Arbeitserleichterung durch Unterstützungssysteme) und für Unternehmen (z.B. verbesserte Wertschöpfungsprozesse). Es entstehen aber auch Risiken durch den Wandel von Arbeitsprozessen und Arbeitsinhalten.

Neue Perspektiven/Beitrag: Bisher ist aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive wenig erforscht, welche Veränderungen die Digitalisierung für den Menschen tatsächlich bedeuten. Die vorliegende Arbeitsgruppe nähert sich dieser Frage daher mit unterschiedlichen Perspektiven. Der Beitrag von Kluge und Kollegen untersucht die Chancen der Digitalisierung (augmented reality) für die Produktion, während Mlekus und Kollegen bzw. Handke und Kollegen analysieren welche Anforderungen in der Produktion bzw. Kommunikationsprozesse in der Teamarbeit sich durch Digitalisierung konkret verändern. Abschliessend untersucht der Beitrag von Ohly und Duranova die Risiken von Informationsüberflutung für das Wohlbefinden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Diese Arbeitsgruppe zeigt auf, welche konkreten Risiken und Chancen sich durch die Digitalisierung ergeben, und welche Veränderungen beispielhaft in der Zukunft auf Arbeitnehmer und Unternehmen zukommen. Die einzelnen Beiträge liefern Hinweise zur Gestaltung und zur Bewertung von Arbeitsplätzen, um in Zukunft Arbeitsplätze an die Möglichkeiten und Fähigkeiten des Menschen anzupassen und den Menschen im Mittelpunkt der Arbeitstätigkeit vor Überbeanspruchung und Gesundheitsgefährdung zu schützen und ihre Zusammenarbeit zu unterstützen. Guido Hertel wird die Beiträge diskutieren und aufzeigen, welche Forschung in Zukunft notwendig sein wird.

Symposium „Positive Psychologie im Kontext Arbeit und Organisation“

Corinna Peifer¹; Christine Syrek²

¹Ruhr-Universität Bochum; ²Universität Trier

Forschungsstand:

Arbeitszufriedenheit und psychisches Wohlbefinden sind mehr als die Abwesenheit von Unzufriedenheit oder Stress. Studien im Sinne der Positiven Psychologie belegen eindrücklich die weitreichende Wirkung von Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden im Unternehmenskontext – auf das Individuum in Form von gesteigerter Leistung und auch die Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben (Organizational Citizenship Behavior) – wie auch auf Seiten des Unternehmens, durch die Verbesserung von Kennzahlen wie reduziertem Absentismus und Fluktuation. Im Symposium stellen fünf Beiträge fünf verschiedene Blickwinkel der Positiven Psychologie vor. Dabei geht es um zentrale Faktoren und Maßnahmen, die Zufriedenheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern, sowie die daraus resultierenden positiven Konsequenzen und Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeiter_innen und Unternehmen.

Neue Perspektiven/ Beitrag:

Die verschiedenen Beiträge nehmen basierend auf Konzepten der Positiven Psychologie verschiedene Faktoren und Maßnahmen unter die Lupe, die Zufriedenheit und Wohlbefinden fördern. Dabei liegt der Fokus der Beiträge auf Erholung (Syrek et al.), gesundheitsförderlicher Führung (Wolters et al.), Charakterstärken (Harzer & Mubashar), Flow-Erleben (Peifer & Wolters), sowie auf einem Analyseinstrument zur Messung von Wohlbefinden im Unternehmen (Ludwigs et al.).

Theoretische/Praktische Implikationen:

Die Vortragenden nehmen jeweils eine theoretische Einbettung der vorgestellten Faktoren in existierende Modelle vor und bringen sie in Zusammenhang mit der Positiven Psychologie. Jeder Beitrag hat zudem praktische Implikationen, die am Ende jeden Vortrags herausgestellt werden. Im Rahmen einer Diskussion sollen am Ende des Symposiums übergreifende Konzepte zur Einbettung der Positiven Psychologie in den Kontext von Arbeit und Organisation herausgestellt werden.

Symposium „Frauen in Führungspositionen in männerdominierten Kontexten“

Claudia Peus; Sylvia Hubner

Technische Universität München

Forschungsstand

Welche Erwartungen an Führungskräfte gestellt werden wird u.a. durch den Führungskontext bedingt (Eagly et al., 1992). In männerdominierten Tätigkeitsfeldern werden häufig agentische Verhaltensweisen erwartet (Carli et al., 2016). Von Frauen werden allerdings gerade in männerdominierten Kontexten kommunale Verhaltensweisen erwartet, da Frauen dort verstärkt stereotyp wahrgenommen werden (Kanter, 1977). Dieser Widerspruch macht es für weibliche Führungskräfte schwierig agentische und kommunale Verhaltensweisen zu balancieren (Eagly & Karau, 2002). Wie genau sich diese widersprüchlichen Erwartungen auf weibliche Führungskräfte in männerdominierten Kontexten auswirken und warum Führungsrollen in manchen Kontexten unverändert maskulin bleiben ist bisher unklar.

Neue Perspektiven

In dieser Arbeitsgruppe werden mit einer Methodenvielfalt (quantitativ, qualitativ, experimentell, durch Befragung) verschiedene Erklärungsansätze für die Unterrepräsentation von Frauen in unterschiedlichen männerdominierten Kontexten (Wissenschaft, Vorstände, Unternehmensgründung, Polizei) auf zwei Karrierestufen (während des Aufstiegs und in der Führungsposition) untersucht. Die ersten Beiträge analysieren Faktoren, die den Aufstieg von Frauen in eine Führungsposition beeinflussen: die Struktur ihrer Netzwerke (Barthauer et al.), personale vs. kontextuelle Faktoren (Henningsen et al.), ihre Identifikation mit dem Unternehmen (Ihmels et al.). Weitere Beiträge analysieren Faktoren die bedingen, ob Frauen auf einer Führungsposition erfolgreich agieren können: geschlechtsspezifisch konnotierte Anforderungen (Rehbock et al.), ihre Strategiewahl (Hubner et al.), der Ausdruck ihrer Emotionen (Lichtenthaler et al.).

Implikationen

In dieser Arbeitsgruppe wird aufgezeigt, inwiefern der Kontext den Erfolg von Frauen auf verschiedenen Karrierestufen beeinflusst. Damit wird deutlich wann Stereotype eine besonders große Rolle spielen und wie individuelle und organisationale Strategien und Prozesse zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit kontextspezifisch angepasst werden können.

Symposium „Erfolgreich führen in modernen Arbeitswelten“

Alexander Pundt¹; Franziska Pundt²

¹Universität Mannheim ; ²BAuA

Forschungsstand:

Moderne Arbeitswelten lassen sich durch ein hohes Maß an Dynamik kennzeichnen, die sich in häufigen organisationalen Veränderungen, Restrukturierungen, Arbeitsplatzunsicherheit, intensivierten Arbeitsanforderungen und Beschleunigung niederschlagen. Während traditionelle, arbeitspsychologisch orientierte Studien sich in diesem Kontext vor allem auf veränderte Arbeitsanforderungen konzentrieren, wird die Rolle von Führung im Kontext moderner Arbeitswelten weitaus seltener beleuchtet. Gerade Führung gehört jedoch zu den salientesten Einflussgrößen in Organisationen, weshalb der Forschung zur Rolle von Führung in modernen Arbeitswelten eine große Bedeutung zukommt.

Neue Perspektiven/Beitrag:

In diesem Symposium soll die Rolle von Führung im Kontext moderner Arbeitswelten aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet werden. Dabei gehen die einzelnen Beiträge darauf ein, ob der veränderte Kontext die Wahrnehmung von Führung verändert (Pundt, Pundt, & Wöhrmann), welche Motive von Führungskräften gute Voraussetzungen für Führungserfolg darstellen (Reiner, Felfe, & Moldzio), welche Führungsverhaltensweisen im Kontext organisationaler Veränderungen (Millhoff & Rowold) sowie in der Auseinandersetzung mit quantitativ hohen Arbeitsanforderungen (Stein & Vincent-Höper) erfolgversprechend sind, und welche unbeabsichtigten Konsequenzen Führung in diesem Kontext für das Wohlbefinden der Führungskräfte (Venz & Böttcher) und für den Führungserfolg (Pundt & Casper) haben können.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Die hier zusammengeführten Beiträge weisen auf die vielfältigen theoretischen Perspektiven hin, mit denen sich die komplexe Rolle von Führung im Kontext moderner Arbeitswelten erfassen lässt. Daraus lassen sich Hinweise für das Management von Wahrnehmungsprozessen im Rahmen der Gestaltung von Veränderungsprozessen, für die Auswahl von Führungskräften, für die Wahl erfolgversprechender Führungsverhaltensweisen sowie für die mit der Umsetzung bestimmter Führungsverhaltensweisen verbundenen potenziellen Risiken und Nebenwirkungen ableiten.

Symposium „Work and Aging II: Performance and Career Development"

Kathrin Rosing¹; Hannes Zacher²; Mo Wang³

¹Universität Kassel; ²Universität Leipzig; ³University of Florida

Overview

This symposium is a partner symposium to “Work and Aging I: Health and Wellbeing.” Lifespan perspectives on performance and career development have received growing attention in recent years. As aging is a complex process that incorporates both losses, maintenance, and gains, simple relationships between age, performance, and career outcomes are not to be expected. For example, it would be an oversimplification to say that older workers are less interested in career development. Indeed, both theoretical approaches and empirical evidence suggest more complex (i.e., multidirectional, mediated and moderated) relationships.

Contribution

The symposium showcases evidence on the role of age for performance and career aspects that have so far received only little attention. Two presentations focus on performance (i.e., entrepreneurial and adaptive performance), and two presentations focus on career development (i.e., mentoring and entrepreneurial activity). First, using data from the Global Entrepreneurship Monitor, Bohlmann et al. focus on how age relates to entrepreneurial performance via opportunity perception and entrepreneurial skills. Second, Wannagat and Rosing examine the relationship between age and adaptive performance, providing insights into inconsistent mediating mechanisms. Third, in a study on mentoring dyads, Doerwald et al. examine the role of mentors’ age on the benefits of mentoring. Fourth, Mensmann et al. review the literature on entrepreneurial career development from a lifespan perspective. Finally, Mo Wang will integrate the research presented in the four presentations in this symposium and the five presentations from the partner symposium and moderate the overall discussion.

Theoretical/Practical Implications

The symposium provides insights into different perspectives on the role of age for different aspects of performance and career development. Moreover, the symposium demonstrates the importance of theory-driven research on and fine-grained examination of relationships of age of performance and career development processes.

Symposium „Mensch-Technik Interaktion I: komplexe technische Systeme“

Jürgen Sauer¹; Kai-Christoph Hamborg²

¹Universität Fribourg; ²Universität Osnabrück

Die Tätigkeiten des Menschen werden zunehmend im Kontext von komplexen und oft hochautomatisierten Systemen ausgeführt. Die Arbeitsgruppe befasst sich mit der Analyse und Gestaltung von solchen sozio-technischen Systeme in verschiedenen Anwendungsgebieten und hiermit verbundene Fragestellungen aus dem breiten thematischen Spektrum der Mensch-Technik Interaktion. Die Forschungsarbeiten behandeln sowohl anwendungsorientierte als auch generische Fragestellungen (z.B. Latenzwahrnehmung in der Mensch-Computer Interaktion) aus diesem Spektrum. Der erste Beitrag untersucht die Wirkung von Systemlatenzen in der Mensch-Computer Interaktion auf die Bewertung durch den Menschen. In der zweiten Arbeit wird das Fahrerverhalten in Hybridfahrzeugen in Bezug auf die Nutzung energieeffizienter Fahrstile untersucht. Der dritte Beitrag ist ebenfalls in der Mensch-Fahrzeug Interaktion verortet, wobei die Fragestellung sich hier auf die Erkennung und Erinnerung von Verkehrsschildern in kohärenten und nicht-kohärenten Verkehrssituationen bezieht. Die vierte Forschungsarbeit befasst sich mit der Pausengestaltung von Sicherheitspersonal in der Gepäckkontrolle an Flughäfen und der Auswirkung des Einsatzes von hochautomatisierten aber adaptierbaren Assistenzsystemen. Der fünfte Beitrag untersucht schließlich das Potenzial von „Wearables“ in der Kommunikation Menschen mit hochautomatisierten System in der Produktion.

Symposium „Mensch-Technik Interaktion II: Usability und User-Experience interaktiver Anwendungen“

Jürgen Sauer¹; Kai-Christoph Hamborg²

¹Universität Fribourg; ²Universität Osnabrück

In dieser Arbeitsgruppe werden verschiedene Aspekte der Usability (Gebrauchstauglichkeit) und der User-Experience behandelt. User-Experience stellt eine zunehmend an Bedeutung gewinnende Bewertungsdimension für interaktive Anwendungen dar, die im Wesentlichen nicht-instrumentelle Aspekte des Nutzungserlebens adressiert. Der erste Beitrag zeigt für eine App zur Selbstverbesserung aus dem Fitnessbereich, dass sich der Kommunikationsstil von Feedback-Meldungen und „Push Notifications“ auf das Wohlbefinden der Nutzer auswirkt. Mit der Evaluation interaktiver Anwendungen beschäftigt sich auch der zweite Beitrag, der die Entwicklung und Validierung einer bildbasierten Skala für die Erfassung der wahrgenommenen Usability von Konsumgütern zum Gegenstand hat. Eine hohe Korrelation zwischen der Skala und etablierten verbalen Usability-Skalen stützt die Annahme der Validität des Verfahrens. Zudem weist die Skala eine ähnliche Sensitivität wie entsprechende verbale Instrumente auf. Der dritte Beitrag untersucht, ob auch Personen ohne Einschränkungen von barrierefrei gestalteten Websites profitieren. Sowohl objektive als auch subjektive Indikatoren der Usability weisen auf einen entsprechenden Effekt hin. Im vierten und letzten Beitrag der Arbeitsgruppe geht es schließlich um den Einfluss der Ästhetik auf die wahrgenommene Usability interaktiver Anwendungen. Anders als in bisherigen Untersuchungen werden hier an Stelle der visuellen Ästhetik weitere sensorische Modalitäten (Haptik, Klang und Geschmack) verschiedener Konsumgüter untersucht. Die Befunde aus sechs Experimenten zeigen, entgegen eines Teils der gegenwärtigen Befundlage, keinen Effekt der manipulierten Ästhetik auf die wahrgenommene Usability der Produkte.

Symposium „Identifikation und Gestaltung von Lernanforderungen und lernförderlichen Faktoren in modernen Arbeitskontexten“

Niclas Schaper

Universität Paderborn

Forschungsstand:

Die moderne Arbeitswelt befindet sich im Wandel: Durch die Digitalisierung, zunehmende Flexibilisierung und Internationalisierung entstehen neue Lernanforderungen (acatech, 2016; Hirsch-Kreinsen & Ten Hompel, 2016). Aus der Perspektive einer systematischen Personal- und Kompetenzentwicklung kann den neuen Anforderungen mit der Gestaltung einer lernförderlichen Arbeitsumgebung begegnet werden (Kortsch, Paulsen, Kauffeld, Naegele & Frerichs, 2016). Dabei spielt insbesondere das informelle und selbstorganisierte Lernen am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle.

Beitrag:

Bislang wurden viele Konzepte zur Rolle informellen Lernens im Kontext traditioneller, produktionsorientierter Arbeitsverhältnisse entwickelt. Die vorliegenden Beiträge entwickeln Perspektiven für die Transformation dieser Konzepte in moderne Arbeitswelten. Brandstädter und Sonntag beschäftigen sich damit, welche Handlungskompetenz interdisziplinären Kooperationsanforderungen erfordern. Die Bedeutung des selbstgesteuerten Lernens unterstreichen Decius und Schaper mit ihrem Beitrag zur dimensionalen Analyse des informellen Lernverhaltens und dessen Auswirkungen auf das Arbeitshandeln. Kortsch et al. knüpfen daran an und fokussieren die Rolle des Feedbacks im informellen Lernprozess, während im Beitrag von Paulsen et al. das Lernen aus Fehlern mit innovativem Verhalten in Verbindung gebracht und die Fehlerkommunikation untersucht wird. Körner et al. betrachten die Kompetenzentwicklung in der Branche Sozialwirtschaft und analysieren die Elemente einer bedarfsgerechten Personalentwicklung.

Implikationen:

Die Beiträge des Symposiums bieten Ansatzpunkte für neue Analyse- und Gestaltungsansätze zum lernbezogenen Umgang mit den Herausforderungen einer modernen Arbeitswelt. Dies hat sowohl für konzeptionelle und methodische (Kompetenzmodellierung, die Identifikation von lernförderlichen Faktoren und die Operationalisierung des informellen Lernens) als auch praktische Implikationen (Unterstützung von Feedback-Seeking-Verhalten, des Fehlermanagements und einer bedarfsgerechten Personalentwicklung).

Symposium „Work and Aging I: Health and Well-Being"

Susanne Scheibe¹; Friederike Doerwald¹; Mo Wang²

¹University of Groningen; ²University of Florida

This is a partner symposium to "Work and Aging II: Performance and Career Development". Increasingly, the workforce is aging. Given that occupational health and well-being are important for continued productivity, this symposium aims to explore age differences in the daily and general well-being of workers and identify moderating and mediating factors. Five papers will be presented that involve diverse samples and methods. At the end of the partner symposium "Work and Aging II", Mo Wang will discuss the papers presented in both symposia.

Contribution

The papers illustrate individual factors that mediate or moderate links of age with health and well-being and shed light on the active role of older workers in shaping these outcomes. Three papers focus on general levels of well-being, while two papers examine it at the day level. First, Schulz et al. examine work ability as mediator and moderator of age trajectories of occupational health and well-being in a large sample of workers. Second, Esser et al. report a systematic literature review of the role of social identity in links of age with occupational health and well-being, and develop a conceptual model. Third, Gärtner & Hertel focus on the team context; in a scenario experiment they test age differences in social choices, which presumably serve older workers' well-being goals. Fourth, Moghimi et al. assess the use of selection, optimization, and compensation strategies over the workday and link it to age and daily fatigue. Finally, Scheibe tests age differences in affective reactivity to daily work events and explores emotion regulation goals and strategies as mediating process.

Theoretical/Practical Implications

The studies show that age differences in health and well-being exist at different levels (general, daily) and can be linked to individual differences in resources (work ability), social identity, and active strategies (social choices, action and emotion regulation). Findings have implications for management practice aiming to promote occupational health and well-being across the working lifespan.

Symposium „Erfolg und Unsicherheit in verschiedenen Karrierephasen: Aktuelle Befunde“

Daniel Spurr¹; Simone Kauffeld²

¹Technische Universität Bern; ²Technische Universität Braunschweig

Forschungsstand

Die Gestaltung von erfolgreicher Laufbahn ist ein zentrales Forschungsfeld der Karriereforschung. Obwohl schon relativ viel Wissen über die Prognose von Laufbahnerfolg generiert wurde, weiß man noch relativ wenig über dynamische Zusammenhänge mit anderen Variablen. Zudem wurde ein Großteil der Studien bei Akademikern in der Privatwirtschaft durchgeführt. Andere Tätigkeitsfelder und Bildungsniveaus wurden tendenziell vernachlässigt. In den vergangenen Jahren wird zudem vermehrt eine Unsicherheit in beruflichen Laufbahnen thematisiert. Im Vergleich zum Laufbahnerfolg wurde die Laufbahnunsicherheit noch kaum untersucht, obwohl davon auszugehen ist, dass diese weitreichende Konsequenzen für Individuen und Organisationen mit sich bringt.

Neue Perspektiven/Beitrag

Diese Arbeitsgruppe beschäftigt sich intensiv mit diesen Themen in verschiedenen Laufbahnphasen und bei verschiedenen Beschäftigungsgruppen. Im ersten Beitrag wird in einer Interventionsstudie zu berufsvorbereitenden Maßnahmen deren Auswirkung auf die Berufswahlbereitschaft sowie Ausbildungsreife untersucht. Im zweiten Beitrag wird bei Berufseinsteigern untersucht, wie Laufbahnerfolg und die Interaktion von Arbeit und Privatleben reziprok zusammenhängen. Im dritten Beitrag wird das Konzept der „Laufbahnunsicherheit“ vorgestellt und ein Messinstrument validiert. Im vierten Beitrag soll die Frage beantwortet werden, inwieweit der regulatorische Fokus mit Laufbahnerfolg bei Nachwuchswissenschaftlern zusammenhängt. Abschließend wird die Diversität in beruflichen Entwicklungsnetzwerken und deren Zusammenhang mit der beruflichen Eingebundenheit überprüft.

Theoretische/Praktische Implikationen

Theoretische Implikationen können über die Analyse neuer Korrelate (z.B. regulatorischer Fokus) von Laufbahnerfolg und über eine laufbahnphasenspezifische Betrachtungsweise der Themen generiert werden. Das Konzept der Laufbahnunsicherheit wird neu konzeptualisiert. Erste Befunde lassen praktische Implikationen zur Reduktion von Unsicherheit ableiten.

Symposium „Rekonstruktion und Modellierung individuellen Handelns in komplexen Innovationsprozessen“

Rüdiger von der Weth¹; Michael Dick²

¹HTW Dresden; ²Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Stand der Forschung

Innovationen in technologiebasierten Unternehmen verlaufen als langjährige Veränderungsprozesse, in denen psychologische, organisatorische und technische Faktoren zusammenwirken und professionell begleitet werden (sollten). In der psychologischen Forschung betrachtet man meist Einflussfaktoren auf Gruppenebene (z. B. Teamklima, Konfliktstile, Wissensdivergenz) oder modelliert Innovation als mehrphasigen dialektischen Problemlöseprozess (Bledow et al. 2009; Basadur 1995).

Neue Perspektiven

In aktuellen Fallstudien wird die Bedeutung der Expertise und Zielsetzungen von Individuen im dynamischen Innovationsprozess deutlich. Neue Methoden erfassen, modellieren und simulieren die Rolle dieser Faktoren. Termath und Dick rekonstruieren Zusammenhänge zwischen individueller Expertise und organisationalen Rahmenbedingungen im Interesse von Innovation und expansivem Lernen. Starker et al. stellen Systemmodelle vor, die die Rolle emotionaler Prozesse beim Erwerb von Strategien für komplexe Managementprobleme abbilden. Dähne et al. erheben softwaregestützt die Zielsetzungen und Kompetenzen der Akteure in geplanten Unternehmensnetzwerken, um die Chancen für nachhaltige Kooperation bei potentiellen Organisationsvarianten vorab zu prüfen. Stepanov geht anhand eines mehrjährigen Softwareprojekts der Frage nach, ob das Swiss-Cheese-Modells (Reason) für die Entstehung katastrophaler Unfälle auch Erkenntnisse für die Analyse dessen Scheiterns ermöglicht. Wieczorek stellt eine Methode vor, mit der unterschiedliche qualitative Datentypen so aufbereitet werden, dass sie in Computersimulationen psychologische Prozessrisiken des Changemanagements modellieren können.

Implikationen

Die systematische Berücksichtigung der individuellen Komponente in komplexen Innovations- und Veränderungsprojekten kann zu einer empirisch fundierten Modellierung langfristiger soziotechnischer Prozesse beitragen.

Symposium „Leistung und Wohlbefinden bei der Arbeit aus Perspektive der Selbstregulation“

Oliver Weigelt¹; Roman Prem²; Antje Schmitt³

¹Universität Rostock; ²Universität Wien; ³Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Forschungsstand

Beschäftigte sind zunehmend gefordert ihre Tätigkeiten selbstständig zu planen und auszuführen. Als Folge ist ein gutes Verständnis der Zusammenhänge von Selbstregulation mit Leistung und Wohlbefinden von großer Bedeutung. Die Selbstregulationsforschung liefert Einsichten in die psychischen Prozesse beim Verfolgen von Zielen, die insbesondere dann zum Tragen kommen, wenn Personen mit anspruchsvollen Situationen konfrontiert sind. In dieser Arbeitsgruppe werden Anwendungen und Erweiterungen verschiedener Ansätze der bisherigen Forschung zusammengeführt, die insbesondere der Dynamik über die Zeit hinweg Rechnung tragen. Außerdem werden neben Vorbedingungen (mehr oder weniger erfolgreicher) Selbstregulation (z.B. Engagement vs. Prokrastination) auch vermittelnde oder moderierende Variablen berücksichtigt, die bisher nur unzureichend erforscht sind.

Neue Perspektiven/Beitrag

Uhlig et al. gehen der Frage nach wie die kognitive Bewertung von Entscheidungs- und Planungsanforderungen deren Effekte auf kognitive Flexibilität und mentales Abschalten erklären. Prem et al. legen den Fokus auf die mit der kognitiven Bewertung von Anforderungen verbundene Selbstkontrollanstrengung als Prädiktor für Prokrastination. Kühnel et al. untersuchen Prokrastination in Abhängigkeit von Schlaf und Chronotyp bei Schichtarbeitern und berücksichtigen dabei auch energetische Ressourcen. Da Affekt eine wichtige Rolle bei der Selbstregulation spielt, betrachten Hoffmann et al. die Verläufe von affektivem Wohlbefinden über die Arbeitswoche und das Wochenende in Abhängigkeit von Erholung und Antizipation. Weigelt et al. fokussieren schließlich auf das Zusammenspiel affektiver Ereignisse im Wochenverlauf auf das Engagement der Beschäftigten. Abschließend integriert Schmitt als Diskutantin die Ergebnisse der Arbeitsgruppe.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Beiträge zeigen, dass kognitive Bewertungen, die Antizipation von Ereignissen sowie das Zusammenspiel affektiver Ereignisse ein besseres Verständnis der Dynamik von Selbstregulation, Leistung und Wohlbefinden ermöglichen.

Symposium „Neuere Beiträge zur Arbeitspause in Theorie und Praxis“

Johannes Wendsche¹; Argang Ghadiri²

¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; ²Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Forschungsstand: Arbeitspausen sind einer der wenigen Arbeitsbedingungsfaktoren für den gesetzliche Mindestgestaltungsanforderungen existieren. Untersuchungen zur Wirkung von Arbeitspausen haben eine lange Forschungstradition. Kernthemen sind die Untersuchung von Merkmalen der Pausenorganisation auf die Gesundheit, das Befinden und die Leistung des Menschen. Allerdings bestehen auch einige Forschungslücken, z.B. hinsichtlich der Wirkung von Pausen bei modernen Dienstleistungstätigkeiten, der Evaluation von Pauseninterventionen als auch bezüglich der Kenntnissen zur Pausenrealität in der Praxis.

Beitrag: Die ersten beiden Beiträge berichten über die Wirkung von Arbeitspausen bei Pflegekräften. Ghadiri et al. stellen einen systematischen Review zu Wirkungen und Einflussgrößen von Arbeitspausen vor. Wendsche et al. zeigen, dass gut gestaltete Arbeitspausen auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege leisten. Im dritten Beitrag berichten Scholz et al. über ein Feldexperiment bei Überwachungstätigkeiten. Pauseneffekte waren hier auch auf neurophysiologischer Ebene nachweisbar. Die letzten beiden Beiträge vermitteln einen Eindruck über die aktuelle Pausenrealität in der Praxis. Beide Studien finden, dass bei ca. einem Viertel der Beschäftigten gesetzliche Ruhepausen häufig ausfallen. Lohmann-Haislah zeigt, dass dies als Versuch zur Bewältigung einer hohen Arbeitsintensität verstanden werden kann, allerdings auf Kosten der Gesundheit und des Wohlbefindens. Die Ergebnisse von Paridon und Lazar verweisen zusätzlich auf die wichtige Rolle von aktiven, passiven sowie sozialen Pausentätigkeiten für eine ausreichende Erholung.

Implikationen: Förderliche Effekte von Arbeitspausen auf die Gesundheit, das Befinden und die Leistung von Beschäftigten sind empirisch gut abgesichert. Zukünftige Studien sollten Rahmenbedingungen und Wirkmechanismen dieser Effekte bei modernen Wissens- und Dienstleistungstätigkeiten vor dem Hintergrund steigender Arbeitsanforderungen und einer zunehmend orts- und zeitflexiblen Arbeitsorganisation ermitteln.

Workshops

Qualitativ hochwertige Prüfungsfragen für Aus-, Weiter- und Fortbildung effizient gestalten und verwalten

Rabea Krings

Institut für Medizinische Lehre IML

Inhalte / Lernziele

Gute Prüfungsfragen stellen sicher, dass die Lernziele korrekt und auf adäquatem Niveau geprüft werden können. Sie müssen inhaltlich korrekt und zudem angemessen formuliert sein, damit eine Prüfung reliabel und valide sein kann. Multiple-Choice (MC) Fragen sind besonders geeignet, um eine Prüfung mit einer grossen Anzahl von Kandidierenden effizient zu gestalten. MC Fragen so zu formulieren, dass sie nicht nur das Wiedererkennen (recognizing) sondern Anwendungswissen prüfen, erweist sich oftmals als Herausforderung.

Gute Fragen sind ein kostbares Gut und sollten entsprechend sicher und effizient bewirtschaftet werden. Nicht selten werden Fragen nach einer Prüfung verworfen oder gehen verloren, falls die zuständige Person wechselt. Deshalb kann es hilfreich sein, einen Fragenpool anzulegen, in dem alle Fragen gespeichert und überarbeitet werden können. Webbasierte Systeme erlauben zudem ortsunabhängige Zusammenarbeit. Besonders von Interesse sind Fragenpools, in denen zu allen Fragen statistische Kennwerte früherer Verwendungen abgelegt werden können. So wird auf einen Blick erkennbar, welche Fragen geeignet sind, um für die nächste Prüfung ausgewählt zu werden. Ein System, welches den gesamten Workflow von der Fragerstellung, -auswahl bis zur Druckvorlage bzw. elektronischen Präsentation der Prüfung und Auswertung unterstützt, kann wesentlich dazu beitragen, effiziente und qualitativ hochwertige Prüfungen zu erstellen.

Nach diesem Workshop werden Teilnehmende:

- MC Fragen nach etablierten Kriterien erstellen und überarbeiten können
- die Vorteile einer elektronischen Fragenverwaltung benennen können

Methode

Die Teilnehmenden erlernen in einem ersten Schritt in Kleingruppen, wie qualitativ hochwertige MC Fragen erstellt und überarbeitet werden können. In einem zweiten Schritt wird ihnen aufgezeigt, welche Vorteile eine geeignete elektronische Verwaltung von Fragenpools bringt, um langfristig gute Prüfungen effizient zu gestalten. Dazu sollten die Teilnehmenden ihren eigenen Laptop mitbringen.

Podiumsdiskussion Fachpsychologie Weiterbildung „Arbeit, Sicherheit und Gesundheit (Occupational Work, Safety and Health Psychology)“

Conny Antoni¹; Annekatri Hoppe²; Rüdiger Trimpop³; Lars Fritsche⁴; Sabine Rehmer⁵; Alexandra Michel⁶

¹Universität Trier; ²Humboldt Universität zu Berlin; ³Friedrich-Schiller Universität Jena; ⁴imk Automotive GmbH; ⁵Institut für Gesundheit in Organisationen; ⁶Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Thema

Thema ist der geplante berufsbegleitende modulare Weiterbildungsstudiengang „Psychologie der Arbeit, Sicherheit und Gesundheit (Occupational Work, Safety and Health Psychology)“. Das Konzept des Weiterbildungsstudiengangs wurde von der DGPs Kommission Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz (Mitglieder: Conny Antoni, Eva Bamberg, Annekatri Hoppe, Stefan Schulz-Hardt, Rüdiger Trimpop, Rainer Wieland) erarbeitet. Der Weiterbildungsstudiengang vermittelt aufbauend auf dem MSc in Psychologie, eine wissenschaftlich fundierte theoretische und praktische berufsbegleitende Qualifikation für psychologische Tätigkeiten im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Sicherheit bei der Mobilität sowie Gesundheitsförderung. Ausgehend von den Wechselbeziehungen zwischen Mensch, Technik und Organisation integriert die Weiterbildung arbeits-, organisations-, ingenieur- und gesundheitspsychologische Inhalte. Sie schließt Wissenserwerb zu rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen des Berufsfelds ebenso ein wie Kenntnisse über Konzepte und Methoden der relevanten Nachbardisziplinen Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Epidemiologie, Arbeitswissenschaft und Betriebswirtschaftslehre. In supervidierter Fallarbeit und Praxisprojekten wird die sachgemäße Anwendung des erworbenen theoretischen Fachwissens geübt und systematisch reflektiert. Die Weiterbildung wird mit einer Prüfung abgeschlossen, die zur Führung des Titels "Fachpsychologe bzw. Fachpsychologin für Arbeit, Sicherheit und Gesundheit" berechtigt. Inhaber des Zertifikats sind zur kontinuierlichen Fortbildung in ihrem Fachbereich verpflichtet, wodurch die Kompetenzen auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft gehalten und an zukünftige Weiterentwicklungen angepasst werden.

Inhalte

1. Präsentation des Konzepts und Klärung von Verständnisfragen.
2. Diskussion
 - a. welche Chancen und Risiken werden für die Umsetzung des Konzeptes gesehen werden
 - b. was getan werden kann, um das Konzept erfolgreich umzusetzen

Methode

Podiumsdiskussion mit den Kommissionsmitgliedern und PraxisvertreterInnen.

Overview Presentations

Arbeitswelt 4.0 - Technologische Veränderungen, Beschäftigungseffekte und Qualifikationsbedarf in der industriellen Produktion

Günther Bergmann

Hochschule Pforzheim

Unter Industrie 4.0 werden unterschiedliche technologische Strategien der Automatisierung mittels cyber-physischer Systeme in der Produktion zusammengefasst. Diese Strategien lassen sich in Hinblick auf Arbeitsprozesse in der industriellen Fertigung systematisieren als (1) Maschine-Maschine-Interaktion, als (2) Mensch-Maschine-Interaktion und als (3) Mensch-Maschine Kollaboration. Unter dem letztgenannten Aspekt sind insbesondere neue Entwicklungen der Robotik zu diskutieren. Gemeinhin wird von einer zunehmenden Verantwortung und einer höheren Qualifizierung der in der Produktion tätigen Menschen ausgegangen. Tatsächlich führen die unterschiedlichen technologischen Strategien zu unterschiedlich starken negativen Beschäftigungseffekten und lösen einen zu differenzierenden Qualifikationsbedarf aus, auch "Dequalifikation" unter dem Einsatz vieler Assistenzsysteme. Mit Blick auf die Automobilindustrie und die Zulieferindustrie wird das Bild noch komplexer. Hier sind insbesondere Wechselwirkungen von Industrie 4.0-Technologien mit einem künftigen Umbau von Produktionsabläufen bei Elektromodellen zu berücksichtigen. Die produktionstechnologischen Strategien der großen Automobilhersteller unter Industrie 4.0 stellen sich derzeit als höchst unterschiedlich dar, ebenso und davon abhängig die Rolle der Arbeitskraft in der Produktion. Die Analyse bezieht die rapiden technologischen Entwicklungen bei Produktionsmitteln (Roboter als Assistenzsystem vs. Roboter als Ersatz von Arbeitskraft) ebenso ein wie betriebswirtschaftliche Überlegungen zur Veränderung der Wertschöpfungskette und die Auswirkungen von Beidem auf Beschäftigung und Qualifizierung. Des Weiteren ist die Bedeutung von Prinzipien der Organisationsentwicklung (Partizipation etc.) bei disruptiven technologischen Entwicklungen neu zu bestimmen. Droht uns ein Abschied von humanistischen Traditionen beim Management von Veränderungen?

Shining light into the black box: Using social sensors to clarify team processes

Michael J. Burtscher

Universität Zürich

Research question: Teams constitute the building blocks of today's organizations, and thus team processes such as coordination and information exchange represent main drivers of organizational effectiveness. Despite remarkable theoretical and empirical advances, several facets of team processes have remained a black box – particularly regarding their behavioral and temporal dynamics. For example, recent reviews stated a notable absence of empirical studies that analyze the dynamic processes predicted by current teamwork models.

State of research: These limitations can be partly attributed to the challenges of measuring team processes, particularly in field settings. Traditional approaches including questionnaires and behavioral observation either have a low temporal resolution or are very resource-intensive.

New perspectives/Contribution: In the current presentation, I will discuss social sensing techniques as a potential remedy. Social sensing refers to the processing of perceptual- and physical-sensor data by means of smartphones, wearable devices, and instrumented environments. I will present three empirical studies – both from the lab and from the field – that illustrate the potential of this approach for measuring team processes. The social sensing techniques used in these studies include customized solutions as well as commercially available technology (e.g., Microsoft Kinect™).

Theoretical/Practical Implications: Social sensing techniques are capable of continuously monitoring team processes in a variety of settings. This novel measurement approach can stimulate both empirical research as well as further theorizing regarding the dynamic aspects of teamwork. Moreover, social sensing facilitates the collection of behavioral data, and has the potential to open new settings for team research where traditional approaches cannot be used.

Ist eine Neubewertung der Zielsetzungstheorie notwendig?

Johannes Hoppe

Universität Halle

Fragestellung. Die Anwendung schwieriger und spezifischer Ziele zur Steigerung von Motivation und Leistung der Beschäftigten, ist in Unternehmen gängige Praxis. Aktuelle Studien zeigen jedoch, dass die Umsetzung der Zielsetzungstheorie hinsichtlich der Gesundheit von Beschäftigten hinterfragt werden muss.

Forschungsstand. In dem vorliegenden Beitrag werden Leistungsziele (im Sinne des Arbeitsauftrags) und Handlungsziele (im Sinne eines psychologischen Sachverhaltes) voneinander abgegrenzt. Es wird vermutet, dass aus Unternehmenszielen abgeleitete, schwierige und spezifische Leistungsziele nicht zu den intendierten positiven, sondern sogar zu gegenteiligen Effekten führen können. Leistungsziele sollten deshalb durch die Beteiligung der Beschäftigten an der Zielsetzung angepasst werden.

Beitrag. Eine Überprüfung erfolgte anhand von drei Studien, in denen Daten von 534 Personen (per Interview, Fragebögen und objektiven Arbeitsanalysen) im Querschnitt erfasst wurden. Beteiligung an der Zielsetzung ist positiv mit Kontrolle und negativ mit Rollenambiguität sowie der Realisierbarkeit der Leistungsziele korreliert. Arbeitsmerkmale vermitteln den Zusammenhang zwischen Beteiligung an der Zielsetzung und Beanspruchungsfolgen. Besonders bei Tätigkeiten mit objektiv hohem Tätigkeitsspielraum (z.B. Führungskräfte) und vorgegebenen Leistungszielen, zeigen sich Fehlbeanspruchungen.

Implikationen. Beteiligung an der Zielsetzung ist kein Führungsstil, sondern ein durch die Organisation der Arbeit bedingtes Merkmal. Die Qualifikation von Beschäftigten und Führungskräften, ohne organisationale Veränderungsprozesse, ist daher nicht zielführend. Die Anwendung von schwierigen und spezifischen Leistungszielen kann nur dann gesundheitserhaltend sein, wenn Beschäftigte an der Zielsetzung beteiligt werden. Da Leistungsziele häufig vorgegeben werden, widerspricht die Anwendung der Zielsetzungstheorie in vielen deutschen Unternehmen somit den Forderungen des Arbeitsschutzgesetzes. Folglich sollte die Umsetzung der Zielsetzungstheorie in die Praxis neu bewertet werden.

Können Einstellungsinterviews Arbeitsleistung jenseits von Task Performance vorhersagen?

Martin Kleinmann

Universität Zürich

Fragestellung

Für Organisationen sind mehrere Aspekte individueller Arbeitsleistung bedeutsam. Neben der Task Performance sind dies nach gängigen Taxonomien die Contextual Performance, die Adaptive Performance und die Counterproductive Performance. Bisher wird zur Vorhersage von individueller Arbeitsleistung mit Einstellungsinterviews nur auf Task Performance abgezielt. Offen bleibt, ob und inwiefern das Einstellungsinterview auch zur Vorhersage anderer Leistungsaspekte nutzbar ist.

Forschungsstand

Im eignungsdiagnostischen Prozess wird selten versucht Performanceaspekte jenseits von Task Performance vorherzusagen. Bisweilen wird dies mithilfe von Selbstberichtsinventaren (z.B. Persönlichkeitsinventaren) gemacht, die jedoch für Verfälschungen besonders anfällig sind.

Neue Perspektiven

Es wird aufgezeigt, dass mit Einstellungsinterviews weitere Aspekte der Arbeitsleistung vorhergesagt werden können. Voraussetzung hierfür sind theoretische Modelle zum Zusammenhang zwischen personenbezogenen messbaren Konstrukten und den genannten Leistungsaspekten jenseits von Task Performance. So können beispielsweise Persönlichkeitsfacetten zur Vorhersage von Contextual Performance genutzt werden. Weiterhin muss die Messung etablierter Konstrukte zur Vorhersage dieser Komponenten der Arbeitsleistung mit der Methode Einstellungsinterviews möglich sein. Mit mehreren Studien wird gezeigt, dass mithilfe der Erfassung theoretisch relevanter Konstrukte im Einstellungsinterview die genannten unterschiedlichen Formen von Arbeitsleistung vorhergesagt werden können.

Implikationen

Einstellungsinterviews erscheinen auch zur Messung unterschiedlicher etablierter Konstrukte geeignet, für welche bisher vorwiegend Fragebögen genutzt wurden. Weiterhin gelingt die Vorhersage mit der Methode Interview bei der Messung dieser Konstrukte besser als mit Persönlichkeitsinventaren. Damit liegen drittens auch Alternativen zur Messung von etablierten Konstrukten vor. Schließlich ist die Vorhersage von weiteren Bereichen der Arbeitsleistung wie z.B. Contextual Performance für praktische Zwecke gut nutzbar.

Die hohe Kunst des Fertigkeitserhalts - Ein Überblick über 5 Jahre Forschung zur Wirkung von Refresher-Methoden am Beispiel einer automatisierten Produktion

Annette Kluge; Barbara Frank

Ruhr-Universität Bochum

Fragestellung: In der Forschung zur Aus- und Weiterbildung in Unternehmen wird bisher der Fertigkeitserwerb betrachtet, die Methoden zum Fertigkeitserhalt werden dagegen selten systematisch untersucht. Im Zuge der Digitalisierung, zunehmender Automatisierung sowie des demographischen Wandels stellt sich die Frage, wie Fertigkeiten erhalten bleiben können, obwohl diese z.B. aufgrund von Automatisierung nicht kontinuierlich angewendet werden.

Forschungsstand: Es werden 10 experimentelle Studien zum Fertigkeitserhalt mit N = 699 Pbn vorgestellt, von denen 5 Studien zwischen 2012-2016 von der DFG (KL2207/3-1 /3-2) gefördert wurden. Im Zentrum stand der Erhalt von komplexen kognitiven Fertigkeiten über mehrere Wochen mit verschiedenen Refresher Interventionen (RI). Die Fertigkeit wurde innerhalb einer simulierten Produktionsaufgabe mit feststehenden, bedingten und parallelen Aufgabentypen gelernt und die Wirksamkeit von verschiedenen RIs für den Fertigkeitserhalt untersucht: Wiederholtes Üben, symbolische Wiederholung, theoretisches und praktisches Prüfen, tägliche Arbeitserfahrung und eine technische Unterstützungsform.

Neue Perspektiven: Die Studien haben einen überlegenden Vorteil des wiederholten Übens auf den praktischen Fertigungs- und Wissenserhalt gezeigt. Dieser erwies sich über alle Aufgabentypen und auch unter Stresseinfluss als robust. Hingegen war das symbolische Wiederholen nachteilig für den praktischen Fertigungs-, jedoch nicht für den Wissenserhalt. Die technische Unterstützungsform konnte zudem in der Abrufsituation die Fehler erheblich reduzieren. Der Fertigkeitserhalt wird dabei von der Merkfähigkeit beeinflusst: Je höher die Merkfähigkeit, desto geringer der zusätzliche Vorteil einer RI.

Theoretische und Praktische Implikationen: RI unterscheiden sich in ihrer Wirkung auf den Fertigkeitserhalt und werden von Merkfähigkeit beeinflusst: Je geringer die Merkfähigkeit der Mitarbeiter/innen, desto wichtiger das wiederholte Üben. Die Implikationen für Kriterien bei der Personalauswahl sowie bei der methodischen Gestaltung von RI werden aufgezeigt.

Was die Replikationskrise und die Open Science Bewegung für die AOW-Psychologie bedeuten

Cornelius J. König

Universität des Saarlandes

Fragestellung

In etlichen Subdisziplinen der Psychologie wird viel über die „Replikationskrise“ diskutiert, weil neuere Forschung etablierte Befunde aus der Literatur nicht bestätigen konnte und weil es viele Hinweise gibt, dass die methodischen Standards zu selten eingehalten werden (z.B. durch HARKing, „Hypothesizing After the Results are Known“, und durch p-hacking, dem gezielten Treffen von Entscheidungen im Forschungsprozess, um ein $p < .05$ zu erreichen). Als Reaktion auf die Replikationskrise ist die Open Science Bewegung entstanden, die die methodischen Standards vor allem durch mehr Transparenz verbessern will. In diesem Überblicksreferat vertrete ich die These, dass die AOW-Psychologie zwar noch zu zögern scheint, ob sie die Open Science Bewegung unterstützen soll – dass sie das in ihrem Interesse aber tun sollte.

Forschungsstand

Im ersten Teil des Vortrags gebe ich einen kurzen Überblick über die aktuelle Diskussion, insbesondere in der Sozialpsychologie, berichte aber auch, welche z.T. erschreckenden Befunde es für die AOW-Psychologie gibt. Gleichzeitig erläutere ich, warum die Häufigkeit von Feldstudien und die lange Tradition der Metaanalyse eventuell die Replizierbarkeit von Befunden der AOW-Psychologie verglichen mit anderen Subdisziplinen erhöht.

Neue Perspektiven/Beitrag

Im zweiten Teil geht es darum, welche Konsequenzen aus der Replikationskrise gezogen werden können. Vorgeschlagen werden die Prinzipien von Open Science, insbesondere die Präregistrierung von Studien, das Öffentlich-Machen der Materialien, Daten und Auswertungsskripte. Ich beschreibe die Vorteile einer Open Science AOW-Psychologie, gehe aber auch auf häufig diskutierte Einwände dieser Prinzipien ein (und berichte dabei auch von ersten eigenen Erfahrungen mit Open Science).

Theoretische/Praktische Implikationen

Wenn die AOW-Psychologie sich der Open Science Bewegung anschließt, werden sich die Rollen von ForscherInnen, GutachterInnen und HerausgeberInnen ändern. Eine Beschreibung dieser Veränderungen ist am Ende des Vortrags dann hoffentlich der Ausgangspunkt für eine rege Diskussion.

Reversing the third person effect

Klaus Moser; Karsten Paul

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

According to the third person effect (TPE), other people are perceived as being more persuadable than the self. The most prominent explanation for this phenomenon is a self-enhancement tendency: It is not desirable to be influenced by persuasive messages, for ex. advertising. This implies, that the TPE should reverse (= first person effect) if an impact is desirable, for example in case of advertisings for good causes. However, even though some studies reported evidence for reversals of the effect for desirable messages, an influential meta-analysis (Sun et al., 2008) concluded that the third person effect only dilutes for desirable messages, i.e. it does not reverse (i.e. no first person effect). We first discuss why the reversal of the TPE for desirable messages is difficult to find. We build on assumptions from self-enhancement research and derive three boundary conditions for a first person effect (nature of the rating task, ambiguity of message desirability, and kind of effectiveness measure). We then both reanalyze previous research and, more importantly, present new evidence for the reversibility of the TPE. Two experiments used minimal stimulus materials (short verbal descriptions of media themes). Both within and between subject designs were used. These experiments found strong evidence for both the TPE and its reversal. Two further experiments used simple pictorial motives and less general effectiveness measures. Again, evidence for both the TPE and its reversal were found though considerably weaker. Finally, in a fifth experiment we used rich experimental materials (mocked profit and non-profit-advertisement) and presented items targeting three levels of perceived effectiveness. Though clear evidence for a third person effect can still be found for profit advertisements, the reversal (=FPE) for non-profit advertisements depends on the style of the advertisement (inclusion of two-sided arguments) and impact level ("thinking"). Implications for the self-enhancement explanation of the third person effect are also discussed.

Does surface acting deserve its bad reputation? The confound of emotions felt and emotions regulated has led to exaggerated claims

Norbert Semmer¹; Franziska Tschan²

¹University of Bern; ²University of Neuchâtel

Research Question

Dealing with emotional labor by surface acting (i.e. regulating the display of the emotions felt) predicts poor well-being and performance. However, measures for surface acting confound emotions felt and emotions shown. Thus, it is doubtful if results can be attributed to surface acting.

State of Research

Effects of surface acting that are consistently found (including meta-analyses) are often attributed to effort and tension. Regulating emotional display requires effort, which depletes resources, inducing exhaustion and impairing skillful social behavior. Inauthenticity creates tension, and it may be detected by others, thus impairing social interactions. Therefore, negative effects are likely.

New perspectives / contribution

Surface acting typically involves hiding negative emotions. Having negative emotions requires attention, and thus effort. As negative emotions persist during surface acting, effects of surface acting may actually be due to the emotions felt. To the extent this is true, simply attributing effects of surface acting to emotion regulation is not justified.

Assessing emotions felt and emotions shown separately diminishes the importance of surface acting. As an example from our research, controlling for emotions felt rendered the (usual) effect of surface acting insignificant in two diary and one survey study; emotions felt explained the results

Theoretical/Practical Implications

Surface acting entails two different processes: experiencing emotions and surface acting proper (i.e., emotion regulation). The extent to which effects are due to each of these processes has to be determined by separately assessing emotions felt and emotions displayed. The usual conclusion that surface acting is responsible for the effects is therefore not justified.

Emotions felt therefore should be focused more strongly in research on emotional labor. In practical terms, there should be a stronger focus on avoiding situations and conditions that elicit negative emotions (i.e. stressors; poor job design) rather than on regulating emotions and their display.

Kognitive Neuroergonomie: Ein neuer Weg zur Erfassung psychischer Belastung?

Edmund Wascher¹; Gerhard Rinkenauer²; Julian Reiser²; Marlene Pacharra²

¹Technische Universität Dortmund; ²Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der Technische Universität Dortmund

Fragestellung. Psychische Beanspruchung ist ein multidimensionales Geschehen, bei dem die situative Komponente (Belastung) möglicherweise überschätzt wird. Persönliche Ressourcen, Vorerfahrungen, Lebensumstände und die persönliche Bewertung der Situation könnten eine deutlich größere Rolle für die individuelle Beanspruchung spielen. Subjektive Beurteilungen sind aus diesen Gründen immer mit Vorsicht zu genießen. Objektive, physiologische Messungen, die auch zentralnervöse Prozesse abbilden, sind bislang nur im Labor angewendet worden. Neue Technologien, vor allem mobile neurophysiologische Geräte, eröffnen seit kurzem die Möglichkeit, diese Einschränkungen zu überwinden.

Forschungsstand. Neurophysiologische Messungen, wie z.B. das EEG oder die funktionelle Nah-Infrarot-Spektroskopie (fNIRS) können technisch soweit miniaturisiert werden, dass ein mobiler Einsatz am realen Arbeitsplatz möglich wird. Erste Studien haben gezeigt, dass kognitive Beanspruchung sowohl im Bereich der Logistik als auch bei Fertigungstätigkeiten gemessen werden können. Bisherige Methoden leiden vor allem an der hohen Artefaktanfälligkeit aber auch an der geringen Akzeptanz durch den Werker, da die Apparaturen noch recht auffällig sind und bei der Arbeit behindern können.

Neue Perspektiven/Beitrag. In unserem Labor wurden verschiedene Methoden der Signalanalyse entwickelt, die es erlauben, nicht nur mentale Zustände, sondern auch kognitive Verarbeitungsprozesse mit neurophysiologischen Maßen am realen Arbeitsplatz abzubilden. Darüber hinaus laufen erste Versuchsreihen mit Geräten, die von außen kaum noch sichtbar sind und somit eine deutlich höhere Akzeptanz erzielen. Erste Validierungsdaten zeigen, dass diese Maße eine vergleichbare Informationsdichte haben wie herkömmliche EEG-Messungen.

Theoretische/Praktische Implikationen. Psychische Beanspruchung wird mit diesen neuen Methoden objektiv messbar. Dies kann einerseits zur Evaluation bestimmter Situationen im Sinne einer Gefährdungsbeurteilung herangezogen werden, aber auch für manche, sehr exponierte Berufsgruppen, als Sicherheitskontrolle eingesetzt werden.

45 Years of Quantitative Research on Substantial Organizational Participation: Organizational Behavior Outcomes and Benefits for Democratic Societies

Wolfgang Weber

Universität Innsbruck

Most studies on organizational participation did not include democratic enterprises in which employees or their representatives participate in strategic or tactical decisions. Regarding such biased predictor variance, this new research review tries to clarify how substantial participation is related to psychological or societal outcomes. This is based on an international literature search of field studies (1970 to 2015) and a meta-analytical study.

Links between 3 indicators of organizational democracy and their outcomes support the instrumental model (Klein, 1987) and 2 further models of employee ownership (by J. L. Pierce). (1) Employees' individually perceived participation in organizational decision making is strongly related to their sense of psychological ownership and, to a medium extent, to value-based commitment as well as to intrinsic work motivation and, slightly, to job satisfaction. The existing studies support the intrinsic model of employee ownership (Klein, 1987) in so far as (2) worker participation in collective ownership is related to their psychological ownership and value-based commitment to a medium extent. (3) Structurally anchored employee participation correlates with commitment to a medium-extent.

Concerning the spillover model employees' prosocial work behaviors in democratic structures differ slightly from those in conventional enterprises whereas individual participation correlates stronger with prosocial behaviors. Structurally anchored democracy and employees' individual participation do not differ concerning their moderate association with civic/democratic behaviors.

E.g., notwithstanding the cross-sectional data base as main limitation, in contrast to earlier research reviews our meta-analyses revealed substantial associations between structural democracy or employees' individual participation and prosocial and civic behaviors.

Based on the review, a longitudinal, multi-level, cohort-sequential study design comparing socialisation trajectories of employees with regard to mediators (e.g. ethical climate) and moderators will be discussed

Practitioner Reports

Anforderungen, Belastungen und Ressourcen in co-konfigurierter Projektarbeit: Fallbeispiel eines KMU

Sebastian Rätze¹; Silke Geithner²; Gabriele Faßauer¹

¹Technische Universität Dresden; ²Technische Universität Dresden

Fragestellung: Es wird die Frage beantwortet, welche Arbeitsbelastungen in co-konfigurierter Projektarbeit auftreten. Co-konfigurierte Projektarbeit ist eine Form der betrieblichen Leistungserstellung, bei der unternehmensinterne und externe Partner gemeinsam Produkte und Dienstleistungen erstellen, die fortlaufend den Kundenbedürfnissen angepasst werden. Ihr werden eher positive Auswirkungen für die Arbeitsbelastung zugesprochen, weil sie Kooperation fördert und hohe Autonomie ermöglicht. Erste Studien verweisen jedoch auch auf pathogene Wirkungen.

Vorgehen: Auf Grundlage des Anforderungs-Belastungs-Ressourcen-Modell (Zapf, 1993) wurde in einem KMU co-konfigurierte Projektarbeit untersucht. Die Untersuchung basiert auf 17 leitfadengestützten Interviews, die mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet wurden.

Ergebnisse: Im untersuchten Fall stehen Anforderungen, Belastungen und Ressourcen in Wechselwirkungen zueinander und sind in ihren Wirkungen ambivalent. Anforderungen (z.B. Komplexität und Variabilität) und Belastungen (z.B. Zeit- und Termindruck) treten in co-konfigurierter Projektarbeit potenziert auf. Ressourcen (z.B. soziale Unterstützung) können Belastungen mindern, jedoch durch die Merkmale co-konfigurierter Projektarbeit ausgehöhlt werden.

Limitationen: Die Ergebnisse beruhen auf einer qualitativen Fallstudie und bedürfen der Verifizierung anhand einer quantitativen Studie.

Implikationen: Für die weitere Analyse co-konfigurierter Projektarbeit sind die Kategorien Anforderungen, Belastungen und Ressourcen weiter zu spezifizieren und insbesondere auf ihre Ambivalenzen hin zu untersuchen. Für das Management ergibt sich, dass wesentliche Belastungsfaktoren auf ein motivierendes und nicht gesundheitsschädliches Niveau reduziert und gleichzeitig soziale und organisationale Ressourcen aufgebaut werden sollten.

Relevanz/Beitrag: Der Beitrag hat sowohl wissenschaftliche als auch praktische Relevanz, da co-konfigurierte Projektarbeit als moderne Arbeitsform zunehmend Verbreitung findet, ihre Auswirkungen auf Beschäftigte bisher aber kaum untersucht wurden.

Explorative und exploitative Innovation – ein Trainingskonzept

Carolyn L. Feldmeier¹; Julia A. M. Reif²; Katharina G. Kugler²; Felix C. Brodbeck²

¹Universität Trier; ²Ludwig-Maximilians-Universität München

Fragestellung: Innovation ist wichtig, um in dynamischen Märkten wettbewerbsfähig zu sein. Unternehmen und insbesondere auch die an Innovationen arbeitenden Individuen müssen häufig zwischen Exploration (führt zu Invention) und Exploitation (führt zu Innovation) flexibel wechseln (i.e. Ambidextrie, lat. Beidhändigkeit). Welche Kompetenzen Ambidextrie auf individueller Ebene erfordert und wie sich diese evidenzbasiert trainieren lassen, ist Gegenstand der vorliegenden Trainingskonzeption.

Untersuchungsdesign: Basierend auf qualitativen Expertenbefragungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Literatur wurde ein Kompetenzmodell und darauf aufbauend ein Trainingskonzept für ambidextres, innovatives Verhalten entwickelt.

Ergebnisse: Das entwickelte Training besteht aus drei Teilen: (1) Vermittlung empirisch gesicherten Wissens über Ambidextrie („großes E“ der evidenzbasierten Praxis, siehe Rousseau, 2006), (2) Durchführung einer Kurzdiagnose inklusive Rückmeldung, um lokale Handlungsfelder zu identifizieren („kleines e“), und (3) Integration von „E“ und „e“ in Form von evidenzbasierter Maßnahmenableitung. Zudem wird ein Evaluationsfragebogen zur Verfügung gestellt, der den Trainingserfolg auf den Dimensionen Bewertung, Lernen, Verhalten und Ergebnisse erfasst.

Limitationen: Evaluationsdaten zum Training werden erst im weiteren Verlauf eines interdisziplinären Forschungsprojektes erhoben werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Durch eine quasi-experimentelle Trainingsevaluation kann die Wirkung von Ambidextrie im Innovationskontext überprüft werden. Unser Training stellt ein hilfreiches Tool für Praktiker dar, um systematisch organisationsspezifische Informationen zu erfassen und darauf aufbauend ambidextres, innovatives Verhalten zu fördern.

Relevanz/Beitrag: Die zyklische Betrachtung des Innovationsprozesses (Exploration; Exploitation) ermöglicht das effiziente Ausschöpfen von sowohl Bestehendem als auch die Erschließung von Neuem in Unternehmen. Das Training soll zu einem flexiblen Management dieses Zyklus befähigen.

Research Presentations

Kulturmatcher – die Entwicklung eines standardisierten Messinstruments zur Erhebung von Unternehmenskultur

Lisa Julie Adler; Svea Hasenberg; Kristof Kupka; Joachim Diercks

CYQUEST GmbH

Fragestellung

Die Passung zwischen der Kultur eines Unternehmens und den Wünschen von Bewerbern ist neben biografischen Informationen und Leistungs- bzw. Potentialeinschätzungen ein entscheidender Faktor im HR-Kontext. Diese Passung wird aber meist nur unsystematisch erhoben. So war das Ziel, ein wissenschaftlich fundiertes Onlineverfahren zu entwickeln, das Unternehmenskultur strukturiert erfasst.

Vorgehen

Theoretische Grundlage ist das Ebenenmodell von Schein (2010). Daraus abgeleitet wird Unternehmenskultur hier verstanden als eine Kombination von Werten, Normen, Handlungsweisen und Visionen eines Unternehmens. Um der Komplexität von Unternehmenskultur Rechnung zu tragen, wurde ein innovatives Antwortformat durch Kombination von Bild- & Textstimulus mit bipolarer Ausrichtung entwickelt. Dies erfolgte in einem mehrstufigen Prozess (inkl. wissenschaftlicher Studien in Kooperation mit verschiedenen Universitäten) mit anschließender Überprüfung in Praxisstudien.

Ergebnisse

Der Kulturmatcher besteht aus 49 Items mit 9 bipolaren Dimensionen. Es zeigen sich gute Trennschärfen & interne Konsistenzen. Die strukturelle Validität wurde in einer explorativen Faktorenanalyse mit > 1.000 Personen bestätigt. Es ergab sich eine stimmige konkurrente sowie diskriminante Validität zu Skalen berufsbezogener Persönlichkeit.

Das Verfahren erreicht hohe Akzeptanzwerte und Weiterempfehlungsquoten und verfügt über eine hohe Augenscheinvalidität.

Limitationen

Bislang konnten noch keine Daten erhoben werden, die Auswertungen zur progn. Validität erlauben.

Implikationen

Mit dem Kulturmatcher wird die gewünschte oder die spezifische Ausprägung der Kultur eines Unternehmens standardisiert erhoben. Ebenso kann die Passung eines potentiellen Kandidaten zum Unternehmen hinsichtlich dessen Kulturpräferenzen bestimmt werden (sog. „Cultural-Fit“). So kann der Kulturmatcher in verschiedensten HR-Kontexten eingesetzt werden (Berufsorientierung, EVP-Entwicklung, kulturbezogene Org.-Entwicklung etc.).

Relevanz/Beitrag

Es wurde ein hochrelevantes HR-Thema aufgegriffen und für den Praxiskontext anwendbar gemacht.

Politische Rahmenbedingungen bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Conny Antoni

Universität Trier

Fragestellung: Neben der seit Jahren steigenden Zahl psychischer Erkrankungen in den Statistiken der Krankenkassen rückt in der Diskussion um die Digitalisierung der Arbeitswelt die Bedeutung psychischer Belastungen weiter in den Vordergrund. Entsprechend wird verstärkt über die Notwendigkeit diskutiert Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen unter Einbezug arbeitspsychologischer Expertise durchzuführen. In diesem Beitrag werden die politischen Rahmenbedingungen für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen beschrieben. Es wird analysiert, welche Bedingungen den Einbezug arbeitspsychologischer Expertise hindern oder fördern. Es wird ferner der Frage nachgegangen, wie diese Rahmenbedingungen verändert werden können.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Kenntnis der politischen Rahmenbedingungen erleichtert die Planung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen und den Einbezug arbeitspsychologischer Expertise. Sie erlaubt ferner die Entwicklung von Strategien zur Veränderung der politischen Rahmenbedingungen.

Relevanz/Beitrag: In dem Beitrag wird erstens aufgezeigt, wie unter den gegenwärtigen politischen Rahmenbedingungen Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen unter Einbezug arbeitspsychologischer Expertise durchgeführt werden können; zweitens wird herausgearbeitet, wie diese politischen Rahmenbedingungen verändert werden müssten, um den Einbezug arbeitspsychologischer Expertise zu erleichtern; drittens werden die Strategien zur Veränderung der politischen Rahmenbedingungen diskutiert. Hierbei wird insbesondere die Bedeutung der Ausgestaltung von AOW Inhalten im Psychologiestudium, der Fachpsychologieweiterbildung „Arbeit, Sicherheit und Gesundheit“ sowie der politischen Arbeit der DGPs und der PASiG erörtert.

Führung und Gesundheit an Schulen

Miriam Arnold

JGU Mainz

Fragestellung

Es wurde untersucht, inwieweit die Erkenntnisse aus der Führungsforschung zum Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit auf die Rolle der Schulleitung angewendet werden können. Darüber hinaus wurde untersucht, welche Eigenschaften der Lehrkräfte dabei eine mediierende Rolle spielen.

Untersuchungsdesign

In einem Querschnittsdesign mit genesteter Struktur wurden Schulleitungen und Lehrkräfte befragt. Die UV ist das Maß an gesundheitsorientierter Führung der Schulleitungen (HoL; Franke & Felfe, 2011). Die AV sind die psychische Gesundheit (GHQ; Goldberg et al., 1997), die Fehlzeiten (WAI; Prümper & Becker, 2011) sowie die Irritation (Mohr et al., 2005). Die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (SWE) (Rigotti et al., 2008) und die Gesundheitskompetenz (Wieland & Hammes, 2008) wurden als Mediatoren angenommen.

Ergebnisse

Es liegen Zusammenhänge zwischen den Skalen der gesundheitsorientierten Führung und der psychischen Gesundheit sowie der Irritation vor. Lediglich für die Fehlzeiten gibt es keine signifikanten Ergebnisse. Die berufliche SWE mediiert die Beziehung zwischen dem Führungsverhalten und der psychischen Gesundheit sowie der Irritation. Die Gesundheitskompetenz der Lehrkräfte scheint lediglich für den Prädiktor der Valenz ein wichtiger Mediator zu sein.

Limitationen

In dieser Studie wurden N = 26 Schulen untersucht, darunter viele Grundschulen. Um die Ergebnisse besser generalisieren zu können, wäre eine größere Stichprobe mit einer besseren Verteilung der Schularten zielführend.

Implikationen

Aus den gefundenen Zusammenhängen des Führungsverhaltens mit der Lehrergesundheit sind Anregungen für die Gestaltung von Fortbildungen für Schulleitungen abzuleiten.

Relevanz

Die Studie liefert einen Erklärungsansatz für die Ausprägung der psychischen Gesundheit von Lehrkräften, der bisher wenig Beachtung fand, nämlich das Führungsverhalten der Schulleitung. Erstmals wurde der Transfer des Modells der gesundheitsorientierten Führung auf den Kontext des deutschen Bildungssystems vollzogen.

Ready to change? Einflussfaktoren für die Veränderungsbereitschaft von MitarbeiterInnen

Robin Bachmann¹; Tabea Scheel²; Rudolf Kerschreiter¹

¹Freie Universität Berlin; ²FernUniversität in Hagen

Fragestellung: Veränderungen in Organisationen können nur mit veränderungsbereiten MitarbeiterInnen gelingen. In bisherigen Studien wurde nur eine begrenzte Auswahl von Prädiktoren für Veränderungsbereitschaft untersucht. In unserer Studie wurden zahlreiche die Arbeitssituation, die Personen, die Führungskräfte, die Organisation und die Veränderungen betreffende Bedingungen erfasst und auf bedarf- und wirksamkeitsbezogene sowie intentionale und affektive Veränderungsbereitschaft bezogen.

Untersuchungsdesign: Prädiktoren wurden mittels Literaturrecherche und Experteninterviews zusammengestellt. 529 deutsche und österreichische Angestellte, Führungskräfte und Selbständige wurden in einem online-Fragebogen befragt. Es wurden Regressionen mit Relative Weight Analysen gerechnet.

Ergebnisse: Wichtige Prädiktoren zu T1 waren Handlungsspielraum, Neugier, wahrgenommene Unterstützung durch die Führungskraft, Stärke der organisationalen Identität sowie Veränderungsinformationen. Die Prädiktoren zeigten andere Zusammenhänge mit bedarfsbezogener Veränderungsbereitschaft (d.h. die Überzeugung, dass Veränderungen nötig sind) als mit den übrigen Dimensionen von Veränderungsbereitschaft.

Limitationen: Der Selbstbericht im Querschnitt schränkt die Aussagekraft der Studie ein. Für April/Mai 2017 ist T2 geplant.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Studie erfasst umfangreich Prädiktoren von Veränderungsbereitschaft und ermöglicht durch deren relative Gewichtung zugleich eine weitergehende Fokussierung. Dies ermöglicht auch Veränderungsbereitschaft in Organisation effektiv zu bestimmen und zu fördern.

Relevanz/Beitrag: Erstmals wurde ein breites Spektrum an Prädiktoren und deren Wichtigkeit für verschiedene Dimensionen von Veränderungsbereitschaft untersucht.

Challenging time pressure – A never ending story?

Anja Baethge¹; Tim Vahle-Hinz²; Rolf van Dick³; Julia Schulte-Braucks¹

¹Johannes Gutenberg-Universität Mainz; ²Humboldt-Universität zu Berlin; ³Goethe Universität Frankfurt/Main;

In a daily diary study of 361 employees we examined the within- and between-effect of time pressure on work engagement of the same and the next day under control of strain. Aim of the study was to proof time effects of the typical challenge stressor time pressure. There already have been hints, that conditions have to be fulfilled, that stressors can act challenging (appraised as a challenge: Searle & Auton, 2015; manage(/cope)able: Searle & Lee, 2014; and a not too high amount/value: Schmitt, Ohly, & Kleespies, 2015). We wanted to know under what timely circumstances time pressure acts as a challenge and as a hindrance stressor. There is a significant positive within- and negative between-effect of time pressure on work engagement (of the same day and the next day) when controlling for strain. Permanent exposure of time pressure (between-effect) is not beneficial for the experience of work engagement, but a short-term increase can be beneficial for a certain time. Employers should not keep the time pressure high to motivate their employees but short increases of time pressure (e.g. before a deadline) can be motivating. The study is based on self-reports. We add another condition of workplace stressors to act as challenge: besides the appraisal and the amount also the timely exposure is relevant.

Entrepreneurial Socialization: the impact of personal cultural orientations and mentoring on attitudes, intentions and entry

Martin Baluku; Lisa Horn; Kathleen Otto

Philipps-Universität Marburg

Based on Krueger (2001) integrated model of intentions and the model of entrepreneurial socialization and organization formation (Starr & Fondas, 1992), we examine the impact of entrepreneurial socialization on entrepreneurial attitudes, intentions and entry. We conceptualize entrepreneurial socialization as involving culture and mentoring. The paper particularly focuses on personal cultural orientations of risk aversion, ambiguity intolerance and independence. We posit that mentoring buffers against the negative impact of risk aversion and ambiguity intolerance and boosts the positive impact of independence orientation on entrepreneurial attitudes and intentions. The paper also examines whether the movement from attitudes to intentions, and from intentions to actual entry is conditioned by mentoring.

The study is being conducted among 700 final year university students in Germany, Kenya, and Uganda. Partial results indicate that risk aversion and ambiguity intolerance are negatively related to entrepreneurial attitudes and intentions. While independence orientation and mentoring are positively correlated to attitudes and intentions. Follow up survey is being conducted. Further analysis will be performed using PROCESS Macro will be conducted establish the mediating effects and attitudes and the moderating effect of mentoring in the relationships between personal cultural orientations, self-employment intentions, and entry. Implications for entrepreneurial socialization interventions and research will be discussed.

Geschlechter-Homophilie bei deutschen Nachwuchswissenschaftlerinnen

Luisa Barthauer¹; Daniel Spurk²; Simone Kauffeld¹

¹Technische Universität Braunschweig; ²Technische Universität Bern

Fragestellung

Zunehmend wurden Gleichstellungsmaßnahmen eingeführt um talentierte Frauen in der Wissenschaft zu halten. Jedoch sind höhere Positionen noch überwiegend von Männern besetzt. Eine Schlüsselressource für Frauen ist das Sozialkapital (z.B. die Anzahl von Männern oder Frauen innerhalb der professionellen Umgebung). Oft wurde gefunden, dass Frauen weniger Männer in ihren beruflichen Netzwerken haben. Wie und ob sich diese Geschlechter-Homophilie bei Nachwuchswissenschaftlerinnen über die letzten Jahre entwickelt hat, ist unbekannt. Daher beschäftigt sich diese Studie mit der Entwicklung von Geschlechter-Homophilie bei Nachwuchswissenschaftlerinnen in Deutschland.

Untersuchungsdesign

Die Geschlechter-Homophilie wurde in 556 (T1, T2: N=431) Netzwerken von Nachwuchswissenschaftler_innen aus verschiedenen Disziplinen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik, Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaften) über zwei Messpunkte mit einem Jahr Zeitverzögerung untersucht.

Ergebnisse

Innerhalb der Netzwerke der Nachwuchswissenschaftlerinnen fanden wir eine ausgewogene Geschlechterverteilung, wobei Nachwuchswissenschaftler eine Homophilie-Präferenz zeigten (T1 und T2). Dieses Muster änderte sich nicht über den 1-Jahres-Zeitraum. Wenn zusätzlich die Fach-Disziplin berücksichtigt wurde, zeigte sich besonders in den männlich-dominierten Fächern (MINT) die Tendenz der Homophilie.

Limitationen

In der Online-Befragung ist Common-Method-Bias nicht ausgeschlossen. Zwei Messpunkte sind für die Beurteilung von längsschnittlichen/kurvilinearen Entwicklungen nicht ausreichend.

Implikationen

Unsere Studie zeigt, dass Geschlechter-Homophilie ein relativ stabiles Phänomen über einen 1-Jahres Zeitraum ist. Gerade in von Männern dominierten Forschungsbereichen scheinen Frauen sich noch immer mit Geschlechter-bezogener Segregation auseinandersetzen zu müssen.

Beitrag

Forschung zur Entwicklung von Geschlechter-Homophilie und seinen Prädiktoren kann Erkenntnisse über die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen in der deutschen Wissenschaft geben.

Support-diversity as antecedent for organizational embeddedness - An analysis of diversity in developmental networks

Luisa Barthauer¹; Daniel Spurk²; Simone Kauffeld¹

¹Technische Universität Braunschweig; ²Universität Bern

Research Question

This study's objective is to learn more about support-diversity's (e.g., combination of career-related, content-related, non-work-related support) relation to organizational embeddedness. It is well established that the amount of support received from one's social surrounding is positively related to career outcomes, and that different kinds of support relate to different kinds of outcomes. However, it is unknown whether and how support-diversity interacts with outcomes such as organizational embeddedness. In small-group and organizational research, diversity is known to be a key competitive factor resulting in increased performance or creativity. Diversity in personal networks is new terrain, and could contribute to research on organizational embeddedness and forecasting turnover. Since embeddedness entails a relationship component, we assume that diverse social support behaves similarly to a wide spread network as a door opener and diversifier.

Study Design

The research question has been investigated by means of regression analysis in SPSS 24.00. In total 459 participants from German universities or research institutes from the STEM as well as social sciences participated. Diversity has been assessed by the Blau Index of career and psychosocial support within each participant's developmental network.

Results

Results reveal that support-diversity is negatively related to organizational embeddedness; hence, indicating that support-diversity relates differently to embeddedness than the amount of support.

Limitations

All data of this study is collected by means of an online-survey, and is therefore limited in its nature. Moreover, the data does not allow detailed verification of the changes of persons in the developmental networks due to anonymity priorities.

Theoretical/Practical Implications

Diversity in personal networks is approached, and explored as a relevant factor for career research.

Relevance/Contribution

The study allows implications for job turnover research.

Bitte geben Sie Ihren Senf dazu! Reicht in Befragungen eine einfache Bitte zur Steigerung der Beantwortung offener Fragen?

Johannes Basch; Klaus G. Melchers

Universität Ulm

Fragestellung

Mitarbeiterbefragungen, Evaluationen oder auch viele Umfragen für wissenschaftliche Untersuchungen verwenden offene Fragen zusätzlich zu Ratingskalen. Damit jedoch aus offenen Fragen zusätzliche Informationen gewonnen werden können, ist es wichtig, dass Befragungsteilnehmer diese tatsächlich beantworten. Studienergebnisse zu Einflussfaktoren auf die Beantwortung offener Fragen in Telefon-Interviews und Online-Befragungen sprechen dafür, dass Hinweise oder explizite Bitten zur Beantwortung die Anzahl sowie Länge etwaiger Antworten beeinflussen können. Das Ziel unserer Studie war zu überprüfen, wie sehr sich die Beantwortung offener Fragen in einer schriftlich durchgeführten Feedback-Befragung steigern lässt.

Untersuchungsdesign

Über 4 Jahre hinweg wurde im Rahmen der regulären Vorlesungsevaluation einer BSc-Vorlesung ein ABAB-Design verwendet (N = 321). In den A-Jahren wurde vor dem Evaluationsbogen auf die Wichtigkeit der Beantwortung der offenen Fragen hingewiesen, um Gründe für Bewertungen der Rating-Items zu erfahren und Anregung für die Zukunft zu bekommen. In den B-Jahren gab es keinen derartigen Hinweis.

Ergebnisse

Der Hinweis zur Beantwortung der offenen Fragen führte zu einer signifikanten Zunahme der Personen, die Antworten auf offene Fragen gaben, sowie zu einer signifikanten Zunahme der durchschnittlichen Länge dieser Antworten und der Anzahl der in ihnen angesprochenen Themen.

Limitationen

Die Generalisierbarkeit auf Settings, in denen der Feedback-Empfänger nicht direkt mit den Feedback-Gebern Kontakt hat bzw. auf Befragungen für wissenschaftliche Zwecke ist unklar.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse sprechen dafür, dass sich durch eine sehr kurze Zusatz-Instruktion die Beantwortung offener Fragen massiv steigern lässt, so dass mehr Informationen von den Befragungsteilnehmern gewonnen werden können.

Relevanz

Insbesondere bei einer kleinen Anzahl von Befragungsteilnehmern oder Feedback-Gebern ist der einfach umsetzbare Hinweis ein simpler Weg zur Gewinnung zusätzlicher Informationen aus offenen Fragen.

„Chef, wir müssen reden“ – Eine explorative Befragung chronisch erkrankter Arbeitnehmer zu der Entscheidung im Arbeitsumfeld (nicht) über ihre Erkrankung zu sprechen.

Jana Bauer; Mathilde Niehaus; Laura Jakob; Raija Stump; Veronika Chakraverty

Universität zu Köln

Fragestellung

Die Relevanz des Themas Arbeiten mit chronischer Erkrankung wächst im Zuge demographischer Entwicklungen. Trotzdem ist das Thema in den meisten Unternehmen noch keine Selbstverständlichkeit. Betroffene stehen daher mit der komplexen Entscheidung ob und wie sie ihre Erkrankung im Arbeitsumfeld thematisieren sollen weitgehend alleine da. Sowohl durch das Ansprechen als auch durch das Verschweigen der Erkrankung im Arbeitsumfeld können sowohl die gesundheitliche als auch die berufliche Situation beeinträchtigt werden. Trotz der hohen praktischen Relevanz dieser Entscheidung wurde sie bisher noch kaum untersucht. Hier setzt die vorliegende Studie an.

Untersuchungsdesign

In einer explorativen Onlinebefragung wurden N = 274 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit körperlichen oder psychischen chronischen Erkrankungen retrospektiv zum Entscheidungsprozess hinsichtlich der Offenbarung ihrer Erkrankung im Arbeitsumfeld befragt. Die Stichprobe wurde über Reha-Kliniken, betriebliche Akteure, zielgruppenspezifische Onlineangebote sowie Flyer in Arztpraxen rekrutiert. Das Projekt wird von AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG gefördert.

Ergebnisse

89 Prozent der Befragten haben ihre Erkrankung oder damit verbundene Aspekte am Arbeitsplatz offenbart. Der häufigste Anlass über eine Offenbarung nachzudenken sind längere krankheitsbedingte Abwesenheiten. Die Daten deuten auf sehr individuelle Abwägungsprozesse hin und darauf, dass dem Teamklima und der Unternehmenskultur besondere Bedeutung zukommt.

Limitationen

Es ist der Thematik inhärent, dass mit der Befragung vor allem Personen erreicht werden, die über ihre Erkrankung sprechen. Vergleichende Aussagen bezüglich nicht offenbarter Personen sind daher nur begrenzt möglich und mit großer Vorsicht zu interpretieren.

Relevanz und Implikationen

Die Untersuchung ermöglicht erste Einblicke in ein bisher wenig erforschtes Themenfeld, mit wachsender Relevanz. Sie liefert Ansatzpunkte für die Entwicklung arbeitgeberbezogener Interventionen sowie von Unterstützungsangeboten für Betroffene.

Prädiktoren der Simulatorflugleistung bei europäischen Piloten im Helikopterrettungsdienst (HEMS)

Hans Bauer; Britta Herbig

Klinikum der Universität München LMU

Fragestellung

Verglichen mit anderen Bereichen kommerzieller Luftfahrt ist die Unfallrate bei HEMS-Flügen erhöht. Viele Einflussfaktoren können am komplexen Prozess der Genese von Flugunfällen beteiligt sein. Ziel der Studie war es, aus Informationen zu Demografie, physiologischem Zustand, Arbeitsbedingungen, und Beanspruchungserleben relevante Prädiktoren der Simulatorflugleistung von HEMS-Piloten zu identifizieren.

Untersuchungsdesign

Bei 51 männlichen HEMS-Piloten aus 4 europäischen Ländern (Alter: 29-63 Jahre, M=51,7) wurden die Simulatorflugleistung bewertet und medizinische Untersuchungsbefunde sowie Fragebögen zu Arbeitsbedingungen und zum subjektiven Erleben während des Simulatorflugs erhoben. Mittels Random-Forest-Analyse wurden aus 54 potenziell relevanten Variablen querschnittlich die stärksten Prädiktoren für Flugleistung ermittelt.

Ergebnisse

Zwei Variablen mit überzufällig hoher „Variable Importance“ (VI) waren mit höherer Flugleistung assoziiert: Als belohnend sowie als vorhersagbar erlebte Arbeitsbedingungen (durchschnittliche VI-Rangwerte aus 2000 Durchläufen: 1,42 und 2,55). Eine höherer „Physiological Dysregulation“-Score basierend auf Messungen von 18 Biomarkern war überzufällig mit geringerer Flugleistung assoziiert (durchschnittlicher VI-Rangwert: 2,61).

Limitationen

Obwohl die verwendete Methode gut geeignet ist für Problemstellungen mit großer Variablenzahl bei kleiner Stichprobengröße, sind die Ergebnisse primär explorativer Natur.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Identifikation des Physiological Dysregulation-Score als relevanter Prädiktor weist auf die Bedeutsamkeit der im Bezug auf anspruchsvolle Tätigkeiten bislang wenig untersuchten Thematik „biologische Alterung“ hin. Die Ergebnisse regen weiterhin eine stärkere Berücksichtigung der Gestaltung von Arbeitsbedingungen in der Debatte um Flugsicherheit bei HEMS an.

Relevanz/Beitrag

Die Befunde der Studie fließen in eine laufende politische Debatte um Flugsicherheit und Pilotenalter bei HEMS in Europa ein und geben Hinweise auf weitere Ansatzpunkte zur Optimierung der Flugsicherheit.

Work-Life Interaktion und Karrierezufriedenheit: Eine reziproke Beziehung

Franziska Baumeler; Andreas Hirschi

Universität Bern

Fragestellung

Forschung zeigt, dass verschiedenste gesundheitsbezogene Faktoren mit der Balance von Beruf und Privatleben zusammen (Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014). Ausserdem wird von verschiedensten Arbeitnehmenden diese Balance als erstrebenswert betrachtet (Finegold & Mohrman, 2001) und ist somit auch ein Aspekt von angestrebtem Laufbahnerfolg. Wie die Beziehung von Arbeit und Privatleben mit der Karrierezufriedenheit zusammenhängt, ist bislang jedoch nur unter der Perspektive von Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben untersucht worden (z.B. Martins, Eddleston, & Veiga, 2002). In dieser Studie untersuchen wir neben der negativen Beeinflussung (Interference), wie die positive Beeinflussung (Enhancement) mit Karrierezufriedenheit zusammenhängt. Aufgrund der Conservation of Resources Theorie (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014; Hobfoll, 1989) gehen wir davon aus, dass Karrierezufriedenheit und Enhancement sich gegenseitig positiv beeinflussen und die Karrierezufriedenheit die Interference abschwächt.

Untersuchungsdesign

Drei Fragebögen wurden im Abstand von je sechs Monaten online ausgefüllt.

Ergebnisse

Das Cross-lagged Modell ergab folgende Resultate: Die Karrierezufriedenheit zu t2 wird positiv durch das Enhancement, resp. negativ durch das Interference zu t1 beeinflusst. Weiterführend wird das Enhancement zu t3 positiv durch die Karrierezufriedenheit zu t2 beeinflusst. Geschlechterunterschiede sind in der Beeinflussung der Karrierezufriedenheit zu t2 durch die Interference zu t1 vorhanden.

Limitationen

Selbstbeurteilungsfragebögen wurden verwendet.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die positive Spiralwirkung verdeutlicht die Wichtigkeit der Work-Life Balance in der Karriereforschung. Zusätzlich zeigen die Resultate, dass die Work-Life Interaktion einen Einfluss auf die Karrierezufriedenheit hat und auch in der Praxis von Bedeutung sein sollte.

Relevanz/Beitrag

Es ist die erste Studie, welche das Enhancement mit der Karrierezufriedenheit in einer Positivspirale in Verbindung bringt.

Piktogramme anstatt Worte - Bildbasierte Skalen und ihre Anwendung in der Produktevaluation

Jürgen Baumgartner; Andreas Sonderegger; Jürgen Sauer

Universität Fribourg

Fragestellung

Ein Bild sagt bekanntlicherweise mehr als tausend Worte. Dennoch werden in der Konsumgüterevaluation vorwiegend Worte in Form von verbalen Skalen eingesetzt. Bildbasierte Instrumente bilden hier lediglich die Ausnahme (z.B. SAM). Die folgenden Studien widmen sich der Entwicklung und Validierung bildbasierter Skalen zur Messung von Konstrukten im Bereich der User Experience.

Untersuchungsdesign

Eine erste, bildbasierte Skala zur Messung von perceived usability (PUS, „pictorial usability scale“) wurde in drei Validierungsstudien getestet. Die Studien umfassten einen Usability Test eines elektronischen Gerätes und wurden mit Studierenden durchgeführt. Zur Überprüfung der Verständlichkeit kam die Think-Aloud-Methode zum Einsatz und die Skala wurde iterativ weiterentwickelt.

Ergebnisse

Die Analyse ergab hohe Korrelationen zwischen der bildbasierten Usability-Skala und etablierten, verbalen Usability-Skalen (SUS, PSSUQ). Zudem war die Skala ähnlich sensitiv wie entsprechende verbale Instrumente, um zwischen niedriger und hoher Usability zu unterscheiden.

Limitationen

Eine Einschränkung dieser Arbeit ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf andere Nutzergruppen, da in einem ersten Schritt ausschliesslich Studierende getestet wurden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Studien haben gezeigt, dass bildbasierte Skalen eine vielversprechende Alternative zu verbalen Fragebögen darstellen. Zudem sind sie geeignet für multiple Messungen und können auch in kurzen, zeitlichen Abständen dargeboten werden. Durch ihre visuelle Art helfen sie zudem, Motivation besser aufrechtzuerhalten.

Relevanz/Beitrag

Die Entwicklung bildbasierter Instrumente ist insofern relevant, da bei dieser Art von Instrumenten nicht Worte, sondern Bilder interpretiert werden. Somit könnten auch Nicht-Muttersprachler oder Personen mit Sprachdefiziten in die Evaluation miteinbezogen werden.

Gesundheit, Geschlecht und Erwerbslosigkeit: Zusammenhänge zu Arbeitsorientierung und Familienorientierung

Lilli Beckedorf¹; Tabea Scheel²

¹Universität Leipzig; ²FernUniversität in Hagen

Fragestellung:

Anhand der Identitätstheorie (Rogge, 2016) wurden geschlechtsspezifische Unterschiede in psychischen und psychosomatischen Beeinträchtigungen untersucht. Es wird der Frage nachgegangen, ob erwerbslose Frauen oder Männer Belastungen erfahren und ob Arbeit, Haushalt und Familie je nach Geschlecht von unterschiedlicher Bedeutung sind. Studien belegen Zusammenhänge zwischen hoher Arbeitsorientierung in der Erwerbslosigkeit und Beeinträchtigungen; daher sollten Arbeits- und ggf. Familienorientierung Unterschiede in der Gesundheit von erwerbslosen Frauen und Männern erklären.

Untersuchungsdesign:

In einer quantitativen Querschnittbefragung mit 135 erwerbslosen Personen wurden neben Geschlecht die Arbeitsorientierung, die Bedeutung der Lebensrollen in den Bereichen Arbeit, Elternschaft und Haushalt sowie psychische, psychosomatische Beeinträchtigungen erfragt. Die Analysen erfolgten mit Mann-Whitney Tests und Regressionen.

Ergebnisse:

Frauen gaben höhere psychische und psychosomatische Beeinträchtigungen an als Männer, sowie eine höhere Arbeits- und Familienorientierung. Der Zusammenhang zwischen hoher Arbeitsorientierung in der Erwerbslosigkeit und Beeinträchtigung ließ sich nur für Frauen und deren psychischer Beeinträchtigung bestätigen. Die generelle Bedeutung der Lebensrolle Elternschaft hing positiv mit psychischer Gesundheit bei Frauen zusammen.

Limitationen:

Querschnittsdesign, Selbstbericht und bedingte Repräsentativität der Stichprobe schränken die Aussagekraft der Studie ein.

Theoretische/praktische Implikationen:

Die höhere Arbeits- und Familienorientierungen von Frauen sollte repliziert und ggf. Moderatoren getestet werden. Die psychologische Beratung kann erwerbslose Personen ermutigen, Normen und Deutungsmuster der Arbeitsgesellschaft zu reflektieren.

Relevanz/Beitrag:

Die bisherige Forschung kommt zu widersprüchlichen Ergebnissen bzgl. der Frage, ob Frauen oder Männer stärker von Erwerbslosigkeit beeinträchtigt werden. Die Ergebnisse legen nahe, dass Arbeits- und Familienorientierungen mit der Gesundheit von Frauen zusammenhängen.

Entgrenzung bis in den Schlaf – ist ein Online-Regenerationstraining eine wirksame Maßnahme zur Förderung von Mental Detachment und zur Reduktion von Schlafbeschwerden im Rahmen der universellen Prävention?

Dörte Behrendt¹; David Daniel Ebert²; Dirk Lehr¹

¹Leuphana Universität Lüneburg; ²Universität Erlangen-Nürnberg

Fragestellung: Viele Arbeitsplätze sind durch entgrenzte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. Schwierigkeiten in der gedanklichen Distanzierung sowie Schlafprobleme können die Folge sein. Im Rahmen der indizierten Prävention hat sich ein Online-Regenerationstraining in 2 Studien diesbezüglich als wirksam erwiesen. Unklar ist, ob sich die Effekte replizieren lassen, wenn keine elaborierten Einschlusskriterien angewendet werden. Ziel der vorliegenden Studie war es zu untersuchen, ob sich die Befunde auf die universelle Prävention übertragen lassen.

Untersuchungsdesign: In einer zweiarmigen, randomisiert-kontrollierten Studie an N=180 Personen wurde das GET.ON Regenerationstraining (IG) mit einer Warte-Kontrollbedingung (KG) verglichen. Einziges Einschlusskriterium war Berufstätigkeit. Das primäre Zielkriterium war das Ausmaß insomnischer Beschwerden (Insomnia Severity Index). Sekundäre Erfolgsmaße umfassten u.a. arbeitsbezogenes Grübeln (Irritationsskala, Subskala kognitive Irritation) und depressive Symptome.

Ergebnisse: Auf Basis des intention-to-treat Ansatzes wurden ANCOVAs gerechnet. Die IG zeigte nach 6 Wochen ($F=59.1$ (1,177), $p<0.001$; Cohen's $d=0.90$; 95% CI 0.59-1.21) sowie nach 6 Monate signifikant weniger insomnische Beschwerden als die KG ($d=0.77$). Zudem erwies sich die IG nach 6 Wochen und 6 Monaten gegenüber der KG in der Reduktion von Grübeln ($d=0.86$; $d=0.92$) sowie depressiven Symptomen ($d=0.29$; $d=0.42$) als überlegen.

Limitationen: Die Studie erlaubt keine gesicherten Aussagen zu den Mechanismen, die der Veränderung zugrunde liegen. Zudem wurde nicht erfasst, ob die gesundheitliche Verbesserung mit einer aktiveren Umgestaltung problematischer Arbeitsbedingungen einherging.

Praktische Implikationen und Relevanz: Das Online-Regenerationstraining erwies sich im Rahmen der universellen Prävention als wirksame Maßnahme. Damit liegt eine zentrale Voraussetzung vor, um das Portfolio evidenzbasierter Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erweitern.

Erfolgreicher Berufseinstieg durch Job Crafting

Andrea Beinicke; Julia Kraus; Tanja Bipp

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Fragestellung

Insbesondere bei Berufseinsteigern zeigen sich hohe Abbruchraten im ersten Job. 20-50% der Hochschulabsolventen verlassen ihren ersten Job in den ersten 3 Jahren nach Berufseinstieg (Holton, 1995). Studien dazu zeigen, dass dies auf unerfüllte Erwartungen oder auch eine geringe Passung zwischen den Eigenschaften von Berufseinsteigern und Arbeitsumfeld zurückzuführen ist (Edwards & Shipp, 2007). Job Crafting ist eine spezifische Form proaktiven Arbeitsverhaltens, das sich auf die Anpassungen des eigenen Arbeitsplatzes durch Arbeitnehmer selbst bezieht und dessen positive Auswirkungen auf Motivation und Leistung belegt wurde (Demerouti, 2014). Zudem zeigen Studien (Tims et al., 2016), dass die Anpassung von Anforderungen und Ressourcen am eigenen Arbeitsplatz zu erhöhtem Person-Job Fit (P-J Fit) und damit der erlebten Bedeutsamkeit der Arbeit führen kann.

Untersuchungsdesign

Einerseits untersucht diese Studie, wie verschiedene Job Crafting Verhaltensweisen mit P-J Fit sowie Person-Organisation Fit (P-O Fit) und Kündigungsabsichten (Turnover Intentions; TI) zusammenhängen. Weiterhin geht die Studie der Mediatorrolle von Job Crafting zwischen P-J Fit und TI nach. Berufseinsteiger mit bis zu 5 ($M=1,6$, $SD=1,3$) Jahren Berufserfahrung wurden mittels Online-Fragebogen im Querschnittsdesign untersucht ($N=81$).

Ergebnisse

Entsprechend den Hypothesen korrelieren die Dimensionen von Job Crafting positiv sowohl mit P-J Fit als auch P-O Fit. Job Crafting mediiert die Beziehung zwischen P-J Fit und TI.

Limitationen

In zukünftigen Studien sollten die Ergebnisse auf Basis einer größeren und breiteren Stichprobe (nicht nur Hochschulabsolventen) im Längsschnitt validiert werden.

Praktische Implikation

Insbesondere für Berufseinstiger scheint Job Crafting eine wichtige Rolle für den erlebten Fit und Kündigungsabsichten zu spielen. Organisationen sollten daher Möglichkeiten für dieses proaktive Verhalten schaffen.

Relevanz

Job Crafting könnte Berufseinsteigern helfen, die Herausforderungen in den ersten Berufsjahren zu überwinden und somit die Absicht, den Job beizubehalten, erhöhen.

Emotionsarbeit und psychische Beanspruchung im Kontext erweiterter Strategien zur Emotionsregulation

Sebastian Beitz; Rainer Wieland

Bergische Universität Wuppertal

Fragestellung

Das primäre Ziel dieses Beitrags ist die Zusammenhänge zwischen zentralen Merkmalen der Emotionsarbeit (emotionale Dissonanz, emotionaler Handlungsspielraum, Oberflächenhandeln und Tiefenhandeln) und der psychischen Beanspruchung darzustellen. Diese Betrachtung soll ergänzt werden durch die Hinzunahme der Regulationsstrategien „Problem lösen“ und „Vermeidung“.

Untersuchungsdesign

Die Untersuchung wurde an einer Stichprobe von N = 606 Dienstleistern aus verschiedenen Branchen (bspw. Alten- und Krankenpflege) durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte online sowie mittels Papierfragebogen zu einem Messzeitpunkt. Die Befragung war nicht ortsgebunden.

Ergebnisse

Es zeigten sich weitestgehend theoriekonforme Zusammenhänge. Viel emotionale Dissonanz, wenig emotionaler Handlungsspielraum, häufiges Oberflächenhandeln sowie Vermeidung stehen in Zusammenhang zu dysfunktionaler Beanspruchung. Problem lösen korreliert hingegen mit funktionaler Beanspruchung. Tiefenhandeln ist jedoch nur schwach mit funktionalem Beanspruchungserleben assoziiert.

Limitationen

Vordergründige Limitation ist das Querschnittsdesign der Studie. Ferner ist die große Branchenheterogenität der Stichprobe Vorteil wie auch Nachteil zugleich. So sind branchenspezifische Unterschiede nicht auszuschließen.

Theoretische/praktische Implikationen

Aus theoretischer Sicht lässt sich folgern, dass Emotionsarbeit nicht nur aus der Perspektive der intrapsychischen Prozesse betrachtet werden sollte, hinsichtlich einer beanspruchungsoptimalen Tätigkeit. Ferner deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Verhaltensprävention durch Verhältnisprävention in diesem Setting ergänzt werden sollte.

Relevanz

Im Kontext von Emotionsarbeit wurde die psychische Beanspruchung bisher noch nicht systematisch untersucht. Darüber hinaus konzentriert sich die Forschung zur Emotionsarbeit weitestgehend auf Oberflächen- und Tiefenhandeln. Dabei werden ergänzende Strategien zur Emotionsregulation außer Acht gelassen. Das führt dazu, dass weiterführende Ansatzpunkte für die betriebliche Gesundheitsförderung keine Berücksichtigung finden.

Differential Item Functioning hinsichtlich des Geschlechts in Networkingskalen

Hadjira Bendella; Hans-Georg Wolff

Universität zu Köln

Fragestellung:

Networking wirkt sich positiv auf Karriereerfolg aus. Obwohl Unterschiede allenfalls klein ausfallen, finden Forret und Dougherty (2004) Hinweise auf Geschlechterunterschiede hinsichtlich des Nutzens von Networking. Wir untersuchen, ob diese Effekte durch Differential Item Functioning (DIF) erklärt werden können. DIF stellt eine plausible Alternative zur Erklärung des Befunds dar.

Untersuchungsdesign:

Da für DIF-Analysen sehr große Stichproben erforderlich sind, die in der AOW-Psychologie selten erreicht werden, erweitern wir gängige DIF-Modelle im Rahmen von Mehrebenenmodellen (HLM mit drei Ebenen und ordinal logistische Regression mit zwei Ebenen). Mit diesen Modellen untersuchen wir DIF an der 44-Item Networkingskala von Wolff und Moser (2006) und verwenden zehn Stichproben ($N = 2189$).

Ergebnisse:

Aufgrund der Stichprobengröße zeigen sich signifikante DIF-Effekte. Eine Berücksichtigung der Effektstärken (Draba, 1977) zeigt, dass diese als „vernachlässigbar“ zu bewerten sind. Wir finden keinen konsistenten Geschlechterbias.

Limitationen:

Unsere Ergebnisse beschränken sich auf die verwendete deutschsprachige Skala und sind somit nicht auf weitere Skalen generalisierbar.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Geschlechterunterschiede im Nutzen von Networking setzen eine faire Messung voraus. Eine unfaire Messung kann auf Basis der vorliegenden Analysen als wenig plausibel betrachtet werden. Dies stärkt im Umkehrschluss die Vermutung, dass hier reale Unterschiede vorliegen.

Relevanz/Beitrag:

DIF-Analysen sind in der pädagogischen Psychologie oder anderen „high stakes“ Situationen üblich. Wir nutzen diese Methode erstmals im organisationspsychologischen Kontext und erweitern sie um zwei Modelle. Eine valide Untersuchung setzt eine große Stichprobe ($N > 1000$) voraus. Durch die gleichzeitige Anwendung dieser Modelle auf mehrere kleine Stichproben kann diese Voraussetzung erfüllt werden.

Wirkungszusammenhänge unternehmensbezogener und personaler Faktoren der Mitarbeiterbindung

Elena Bender; Niclas Schaper; Mirko Schürmann

Universität Paderborn

Fragestellung. Wenn Mitarbeiter die Entscheidung zur Fluktuation getroffen haben, ist es zu spät für Unternehmen, zu intervenieren. Diese Studie setzt früher an und untersucht die Wirkungszusammenhänge unternehmensbezogener (u.a. Führung, Betriebsklima, Arbeitsinhalte) und personaler Faktoren (u.a. organisationales Commitment, psychologischer Vertrag) in Bezug auf die Bleibeabsicht von Mitarbeitern. Zur Entwicklung eines Modells wird auf Ansätze des Retention Managements (u.a. Meifert, 2013) sowie auf gut untersuchte Korrelate des Commitments (Meyer & Allen, 1997) Bezug genommen.

Untersuchungsdesign. In einem mehrstufigen Prozess (Literaturanalyse, Interviews mit Führungskräften) wurde ein Modell zur Mitarbeiterbindung entwickelt, in welchem die personalen Faktoren den Zusammenhang zwischen unternehmensbezogenen Faktoren und Bleibeabsicht medieren. Anhand einer Gesamtstichprobe von N=884 Mitarbeitern deutscher Unternehmen, die sich aus verschiedenen Teilstichproben zusammensetzt, wurde das Modell in Strukturgleichungsmodellanalysen überprüft.

Ergebnisse. Die Ergebnisse belegen die Gültigkeit des Gesamtmodells. Die unternehmensbezogenen Faktoren haben einen indirekten Einfluss (.69, $p < .05$) auf die Bleibeabsicht und werden vollständig durch die personalen Faktoren mediert. Insgesamt werden 65 % der Gesamtvarianz der Bleibeabsicht im Modell durch die Faktoren erklärt.

Limitationen. Die Studie ist ein erster Schritt zur empirischen Absicherung eines Gesamtmodells der Faktoren zur Mitarbeiterbindung. Weitere Validierungsschritte werden noch durchlaufen.

Theoretische/Praktische Implikationen. Das Modell bildet den Ausgangspunkt für weiterreichende Kausalanalysen bezogen auf die Faktoren zur Mitarbeiterbindung. Für die Unternehmenspraxis liefern die Ergebnisse Ansatzpunkte für Strategien und Maßnahmen, um erfolgskritische Mitarbeiter zu halten.

Relevanz/Beitrag. Unternehmen mit stabilem Mitarbeiterstamm gelten als leistungsfähiger. Die Studie liefert einen wichtigen Beitrag zur Erklärung der Wirkungszusammenhänge der relevanten Bindungsfaktoren von Mitarbeitern.

Psychische Gesundheit und Führungsverhalten in Deutschland: Eine Metaanalyse

Nils Benit; Kristina Kost; Renate Soellner

Universität Hildesheim

Fragestellung

Existiert ein generalisierbarer Zusammenhang zwischen transformationaler und transaktionaler Führung mit psychischer Gesundheit in deutschen Unternehmen?

Bisherige Forschungsergebnisse zeigen, dass transformationale Führung mit Führungserfolg im positiven Zusammenhang steht. Ebenso wird ein positiver Zusammenhang von transaktionaler Führung mit Führungserfolgskriterien berichtet. Daher wurde in der vorliegenden Metaanalyse angenommen, dass sowohl transformationale Führung als auch transaktionale Führung mit psychischer Gesundheit von Beschäftigten deutscher Unternehmen positiv assoziiert ist.

Untersuchungsdesign

Eine umfassende Literaturrecherche in den Datenbanken PsycInfo und PsycArticle diente der Identifizierung relevanter Primärstudien. Insgesamt konnten zehn Primärstudien mit 38 verwertbaren Korrelationskoeffizienten in die vorliegende Metaanalyse integriert werden. Die Auswertung geschah nach dem metaanalytischen Ansatz von Schmidt und Hunter.

Ergebnisse

Die Metaanalyse ergab positive Zusammenhänge von transformationaler und transaktionaler Führung mit psychischen Gesundheitsparametern. Die Subskalen Individualized Consideration und Inspirational Motivation transformationaler Führung und die Subskala Contingent Reward transaktionaler Führung wiesen die höchsten Zusammenhänge mit psychischer Gesundheit auf.

Limitationen

Aufgrund der deutschen Stichprobe wurden keine internationalen Befunde integriert, so dass eine Generalisierung auf andere Länder nur eingeschränkt möglich ist.

Theoretische/praktische Implikationen/Relevanz

Die vorliegende Metaanalyse leistet einen ersten empirischen Überblick über Führungsverhalten und Gesundheitsparameter in deutschen Unternehmen. Der Erkenntnisgewinn ist insbesondere aufgrund zunehmender psychischer Erkrankungen in der heutigen Arbeitswelt relevant, da nicht nur Arbeitsbedingungen sondern anscheinend auch das Führungsverhalten zur Gesundheit der Belegschaft beitragen kann.

Validierung der deutschen Fassung des Negative Acts Questionnaire-R

Dominik Bentler; Eileen Philipps; Günter W. Maier

Universität Bielefeld

Fragestellung

Der Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R; Einarsen, Hoel, Notelaers, 2009) stellt ein im englischen Sprachraum etabliertes Instrument zur Messung von Mobbing am Arbeitsplatz dar. Da bislang noch keine deutsche Version der Skala vorliegt, wurde in dieser Arbeit eine deutsche Fassung des NAQ-R erstellt, die Gütekriterien der deutschen Skala überprüft sowie Zusammenhänge zu relevanten Kriterien untersucht.

Untersuchungsdesign

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine Querschnittstudie. Neben Mobbing am Arbeitsplatz wurden die Konstrukte Motivationsverlust, Intrinsische Arbeitsmotivation, Kündigungsabsicht, Arbeitsleistung, allgemeine Gesundheit, Angst am Arbeitsplatz, Lebenszufriedenheit, positiver und negativer Affekt sowie Fehlzeiten am Arbeitsplatz gemessen.

Ergebnisse

Wie im englischen Original bestätigt sich auch für die deutsche Fassung die Unterteilung der Skala in die drei Faktoren Arbeitsbezogenes Mobbing, Personenbezogenes Mobbing sowie Physische Einschüchterung ($DWLS\chi^2 = 535.32$ (206), $p < .001$; RMSEA .07, $p < .02$; CFI .95; TLI .94). Es zeigten sich signifikant positive Korrelationen zwischen den drei Faktoren der NAQ-R und Motivationsverlust, Kündigungsabsicht, Fehlzeiten, Angst am Arbeitsplatz sowie negativem Affekt mit Werten zwischen .20 und .63. Signifikant negative Korrelationen zeigten sich zwischen den Faktoren der NAQ-R und Arbeitsleistung, allgemeiner Gesundheit, Lebenszufriedenheit sowie positivem Affekt mit Werten zwischen -.22 und -.54.

Limitationen

Die Angaben zu Arbeitsleistung und Fehlzeiten sind über subjektive Maße ermittelt worden. In zukünftigen Studien ist zu empfehlen dazu objektive Daten zu sammeln.

Implikationen

Die Studie konnte Zusammenhänge zwischen dem vorliegend von Mobbing und negativen Auswirkungen für Arbeitnehmer (z.B. Motivationsverlust, Angst am Arbeitsplatz) und Arbeitgeber (z.B. Fehlzeiten, Kündigungsabsicht) aufzeigen.

Beitrag

Die deutsche Fassung der NAQ-R stellt mit 22 Items ein knappes Instrument dar, mit dem eine zuverlässige und gültige Erfassung von Mobbing am Arbeitsplatz erfolgen kann.

Die dunkle Seite der Macht: Schlechte Arbeitsbeziehungen erklären, wie die dunkle Seite von Führungskräften wirksam wird

Sabine Bergner; Robert Rybnicek

Karl-Franzens Universität Graz

Fragestellung: Mediert die Beziehungsqualität von Führungskraft und Mitarbeiter den Zusammenhang zwischen der dunklen Triade (DT) und dem Führungsverhalten?

Verstärkt sich die negative Auswirkung der dunklen Triade auf das Führungsverhalten wenn sich Führungskraft und Mitarbeiter in ihren narzisstischen, machiavellistischen bzw. psychopathischen Tendenzen ähneln?

Design: 349 Führungskräfte (51% männlich, MAlter=45, SDAlter=11) beurteilten ihre eigene Persönlichkeit, Persönlichkeit und Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten sowie die Beziehungsqualität mit ihrem Vorgesetzten. Für die Selbst- und Fremdeinschätzung der DT wurden die Fragebögen NPI (Narzissmus), Mach IV (Machiavellismus) und LPS herangezogen. Das Führungsverhalten wurde mit der MLQ-Skala für transformationales Verhalten und die Beziehungsqualität mit der LMX-7 Skala gemessen.

Ergebnisse: Die Beziehungsqualität (LMX) mediert den Zusammenhang zwischen der DT einer Führungskraft und ihrem Führungsverhalten: Je narzisstischer und machiavellistischer sich eine Führungskraft gibt umso schlechter scheint die Beziehungsqualität mit ihren Mitarbeitern. Letztere ist Grund dafür, warum das Führungsverhalten schlechter beurteilt wird. Zudem moderiert die DT der Mitarbeiter den negativen Zusammenhang zwischen der DT der Führungskräfte und ihrer Beziehungsqualität zu Mitarbeitern. Die Beziehungsqualität von narzisstischen bzw. machiavellistischen Führungskräften leidet weniger, zeigen auch die Mitarbeiter narzisstische bzw. machiavellistische Tendenzen.

Limitationen: Es wurden nur Selbsteinschätzungen und Querschnittsdaten verwendet.

Implikationen: Das Verhalten narzisstischer und machiavellistischer Führungskräfte wird negativ wahrgenommen. Grund dafür ist m.u. die Schwierigkeit dieser Führungskräfte, qualitative Beziehungen mit Mitarbeitern aufzubauen.

Relevanz:

Diese Studie zeigt Erklärungsansätze, warum die DT mit negativen Konsequenzen im Führungskontext verbunden ist. Zudem stellt sie erstmals den ersten Versuch dar, die DT von Führungskraft und Mitarbeiter in Kombination zu untersuchen.

Lerntransfer in der betrieblichen Weiterbildung – Die Bedeutung der Führungskraft im Rahmen des Lerntransferprozesses

Anna Bierbüsse; Silja Kotte

Universität Kassel

Fragestellung

Angesichts der hohen Ausgaben für betriebliche Weiterbildung ist ein erfolgreicher Transfer in die Arbeitsumgebung von zentraler Bedeutung. Aktuelle Studien weisen zwar auf die große Bedeutung der Führungskraft im Lerntransferprozess hin, kommen aber zu widersprüchlichen Befunden. Daher wurde der Zusammenhang von Führungskraftunterstützung und Lerntransfer tiefergehend untersucht.

Untersuchungsdesign

Anhand einer Stichprobe von N=130 Mitarbeitern und N=65 Führungskräften wurden 18 verschiedene Führungskraftunterstützungen, die Art der Weiterbildungsmaßnahme (fachlich vs. überfachlich) als moderierende und die Transfermotivation als medierende Variablen in die Zusammenhangsanalyse einbezogen. Ergänzend wurde die subjektive Beurteilung der Mitarbeiter und Führungskräfte zur Führungskraftunterstützung im Lerntransferprozess erfragt.

Ergebnisse

Der untersuchte Zusammenhang wird über Transfermotivation mediert. Ein moderierender Effekt durch die Art der Weiterbildungsmaßnahme konnte nicht bestätigt werden. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch darin, dass Mitarbeiter hinsichtlich hilfreicher Führungskraftunterstützung nicht zwischen der Art der Weiterbildungsmaßnahme unterscheiden. Durch eine Faktorenanalyse konnten aktive, passive und vorbereitende Unterstützungsleistungen identifiziert werden.

Limitationen

Die Studie wurde als retrospektive Befragung durchgeführt; eine Überprüfung der Befunde in einem längsschnittlichen Design wäre wünschenswert. Auch eine Vergrößerung der Stichprobe und Ausweitung auf andere Branchen als die Medizintechnik wäre sinnvoll.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die unterschiedlichen Arten der Führungskraftunterstützung konkretisieren die Rolle der Führungskraft im Transferprozess und liefern praktische Hinweise für die Führungsentwicklung.

Relevanz/Beitrag

Die Bedeutung von Führungskraftunterstützung im Rahmen des Lerntransferprozesses konnte weiter ausdifferenziert und aktive, passive und vorbereitende Unterstützung als wichtige Facetten der Führungskraftunterstützung identifiziert werden.

The future industrial engineer: avoidant and obsessive-compulsive?

Tanja Bipp¹; Ad Kleingeld²; Chris Snijders²; Rebecca Hentschel¹; Sonja Schinkel²

¹Julius Maximilian Universität Würzburg; ²Eindhoven University of Technology

Research question

Several meta-analyses support the relevance of personality traits for academic performance (e.g., Schneider & Preckel, in press). However, little is known about the predictive validity of aberrant tendencies in this field. Building up on findings from Wille et al. (2013) at work, we investigated in a longitudinal field study how six aberrant (antisocial, narcissistic, borderline, schizotypal, obsessive-compulsive, avoidant) tendencies affect academic performance in terms of grade point average (GPA), and credit points earned (ECTS).

Study design

Participants were Bachelor students at a Dutch technical university (N = 395; Industrial Engineering). At the beginning of their study, students filled out the NEO-PI-R (Hoekstra et al., 2007). Aberrant personality tendencies were calculated on the basis of subfacets (Wille et al., 2013). GPA and ECTS were made available by the academic office each year.

Results

Aberrant tendencies were able to explain between 5 and 9 % of the variance in academic performance. Obsessive-compulsive and avoidant tendencies were positively related to GPA, and the latter was negatively linked to study progress. Individuals with antisocial tendencies ended up with longer study duration.

Limitations

Our results might be limited as participation in the study was not mandatory and a forced drop-out occurred in the first study year, due to lack of study progress.

Theoretical/practical implications

Our findings showed that students with certain aberrant tendencies finish their study program faster and reach higher grades, which implies that they enter the labor market faster and probably get better job offers through selection procedures relying on these criteria. Given the negative link of some aberrant tendencies with career outcomes (Wille et al., 2013), our study has important implications for student admission procedures and educational programs.

Relevance

To our knowledge, our study is the first to investigate the effect of aberrant tendencies in the academic field on a longitudinal basis.

Erfassung und Analyse von Herzratenvariabilität, Atmung und Bewegung als Stressindikatoren im Feld

Dominic Bläsing; Manfred Bornewasser

Universität Greifswald

Fragestellung

Es wurde die Erhebung von objektiven Indikatoren wie Herzrate, Atmung und Bewegung über ein smartes T-Shirt der Marke Hexoskin erprobt. Im Rahmen dieser Untersuchung wurde versucht herauszufinden, ob ein schnell erlernbares, niedrigschwelliges Herzkohärenztraining dazu in der Lage ist, erlebten Stress während einer Höhenexposition zu vermindern.

Untersuchungsdesign

Die Probanden (N=11) kletterten an je vier Terminen einen festgelegten Parcours von ca. 35 Minuten Dauer mit einer Pause von 5 Minuten in einem Hochseilgarten. Die Interventionsgruppe (IG) führte dabei zu Beginn jedes Termins ein Atemtraining zur Steigerung der Herzkohärenz durch, das sie in den Pausenzeiten auf ca. 10 Meter Höhe anwenden sollte. Die objektive Belastung wurde über verschiedene Herzratenvariabilitäts-Indikatoren gemessen.

Ergebnisse

Mittels der smarten T-Shirts ist es möglich, auswertbare Daten für Herzrate, Herzratenvariabilität, Atmung und Bewegung zu erhalten. Weiterhin konnte aufgezeigt werden, dass eine kurzfristige Kletterintervention über vier Wochen keine signifikanten Änderungen in der Herzrate und HRV erzeugt. Durch gezielte Atmung kann jedoch ein Zustand erhöhter Herzkohärenz erreicht werden. Dieser schlägt sich in einer positiven Veränderung der HRV-Parameter nieder.

Limitation

Verschiedene verfahrens- und auswertetechnische Probleme erschweren den Einsatz der T-Shirts im Feld noch und müssen behoben werden. Eine weitere Limitation stellt die Größe und Zusammensetzung der Stichprobe dar. Weitere Tests des Effektes des Herzkohärenztrainings im Arbeitskontext stehen noch aus.

Implikationen

Es konnte eine Grundlage geschaffen werden, um in Unternehmen präventive Gesundheitstrainings anhand objektiver Indikatoren zu evaluieren.

Relevanz

Es konnte gezeigt werden, dass mit einem leicht zu erlernenden, niedrigschwelligen Training bei Konfrontation mit einem Stressor die Herzratenvariabilität erhöht werden kann. Ebenso wurde die Praktikabilität der objektiven Stressmessung mittels smarterer Shirts im Feld gezeigt.

Rückzahlungsstrategien bei multiplen Konsumentenkrediten

Michael Blens; Erik Hölzl

Universität zu Köln

Fragestellung: Konsumentenkredite sind stark verbreitet, und häufig müssen Konsumenten mehrere Kredite gleichzeitig zurückzahlen. Frühere Studien fanden Schuldenkontenaversion: Personen fokussieren bei der Rückzahlung stärker auf die Anzahl der offenen Kredite statt auf die Zinshöhe. Diese Studie untersucht, ob die Rückzahlungsstrategie von kognitiver Belastung und der Art des Zielfokus abhängt.

Design: In einem 2 (kognitive Belastung: hoch vs. niedrig) x 2 (Zielfokus: Fortschritt vs. Bedeutung) - Design absolvierten 168 Studierende 10 Runden einer Rückzahlungsaufgabe. Dabei war ein Budget auf anfangs 5 offene Kredite zu verteilen, um möglichst geringe Restschulden nach 10 Runden zu erreichen. Kognitive Belastung wurde manipuliert, indem in jeder Runde eine schwere (vs. leichte) Sequenz aus 5 Buchstaben eingeprägt und wiedergeben werden musste. Zielfokus wurde manipuliert, indem die Rückzahlungen jeder Runde als Fortschritt hin zum Ziel der Schuldenreduktion oder als Hinweis auf die Bedeutung des Ziels selbst formuliert waren.

Ergebnisse: Insgesamt wurden suboptimale Entscheidungen getroffen: die Restschulden waren signifikant höher als bei optimaler Strategie. Unter hoher kognitiver Belastung wurden schnellere Entscheidungen getroffen und mehr offene Kredite geschlossen als unter geringer kognitiver Belastung. Zudem wurden unterschiedliche Strategien verwendet: unter hoher kognitiver Belastung wurden eher Zahlungen in niedrige Kredite getätigt.

Limitationen: Die Rückzahlungsaufgabe enthielt nur bestimmte Kreditkomponenten sowie manuelle Rückzahlungen statt automatischer Kontoabbuchungen.

Implikationen: Die Theorie der Schuldenkontenaversion sollte um duale Prozesse erweitert werden, da je nach kognitiver Belastung verschiedene Rückzahlungsstrategien auftreten. Praktische Implikationen ergeben sich für die Schuldenberatung: Haben Personen mehrere offene Kredite, ist eine sorgfältige Planung wichtig, um Schuldenkontenaversion zu vermeiden.

Beitrag: Die Studie liefert erste Erkenntnisse über den Einfluss automatischer Verarbeitung auf Rückzahlungsstrategien bei Krediten.

Das Erleben von Führungskräften in Veränderungsprozessen

Charlotte Blum

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Führungskräfte nehmen in Veränderungsprozessen eine wichtige Rolle ein. Der bisherige Fokus der Praxis und Forschung lag dabei auf der Betrachtung der Wirkungen von Führung auf Mitarbeiter. Das individuelle Erleben und Befinden von Führungskräften erfuhr jedoch kaum Beachtung. Um ein besseres Verständnis über die vielfältigen Anforderungen zu erlangen, wurden Experteninterviews mit Führungskräften zu ihrer subjektiven Wahrnehmung geführt.

Es wurden 27 Interviews mit Führungskräften geführt. Es handelt sich um eine heterogene Stichprobe bzgl. Alter, Geschlecht, Unternehmen, Arbeits- & Führungserfahrung, Führungsspanne und auch die Veränderungskontexte. Die Führungskräfte wurden mit einem halbstrukturierten Interviewleitfaden zu Ihrem Erleben und Verhalten in Veränderungssituationen befragt.

Trotz heterogener Stichprobe fügen sich die Perspektiven zu einem integrierten Bild zusammen: auch Führungskräfte reagieren (emotional) auf Changeprozesse. Zusätzlich sind sie konfrontiert mit den Reaktionen ihrer Mitarbeiter (z.B. Skepsis, Widerstand), die wiederum eigene Reaktionen auslösen (Betroffenheit, Frustration). Sie müssen sich also mit eigenen und fremden Emotionen auseinandersetzen und gleichzeitig die Motivation aufrecht erhalten. Führungskräfte nutzen verschiedene Ressourcen (z.B. Reflektion, Authentizität, Selbstwirksamkeit, Soziale Unterstützung), um mit der Situation umzugehen. Es werden Tendenzen deutlich, dass vor allem authentisches Führungsverhalten sowohl für Führungskräfte als auch ihr Team förderlich ist.

Es gelten die allgemeinen Einschränkungen qualitativer Forschung.

Führungskräfte werden von Ihren Arbeitgebern kaum auf eigene Reaktionen in Veränderungsprozessen und möglichen Umgang durch z.B. gezieltes Training eigener Ressourcen vorbereitet. Vor allem Reflektion und Selbstreflektion scheinen wichtige Faktoren im gesunden Umgang zu sein. Daher sollte besonders authentische Führung in Veränderungsprozessen weiter untersucht und in der Praxis gefördert werden.

Die Interviewstudie gibt einen Einblick in das Erleben und Verhalten von Führungskräften im Change.

Handlungsorientierung im Beruf: Selbstorganisation als Moderator für Zufriedenheit?

Regina Bode

FernUniversität in Hagen

Fragestellung

Die Literatur dokumentiert mehrfach den positiven Einfluss von prospektiver Handlungsorientierung (HOP) im beruflichen Kontext. Gerade Merkmale der Arbeitssituation, z.B. der Tätigkeit, beeinflussen die Beziehung von HOP und Kriterien. Daher untersucht diese Studie, ob Selbstorganisation den Zusammenhang von HOP und Zufriedenheit mit der Tätigkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten moderiert.

Untersuchungsdesign

Die Datenerhebung erfolgte im Rahmen einer Online-Studie mit 123 berufstätigen TeilnehmerInnen. Prädiktoren waren HOP (HAKEMP-90) sowie wahrgenommene, am Arbeitsplatz erforderliche Selbstorganisation (selbstentwickeltes Item). Kriterien waren Zufriedenheit mit der Tätigkeit und mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (Arbeitsbeschreibungsbogen).

Ergebnisse

HOP und Selbstorganisation sowie die Interaktion aus HOP und Selbstorganisation hingen signifikant positiv mit Zufriedenheit mit der Tätigkeit zusammen: Je höher die Selbstorganisation, desto stärker der HOP-Tätigkeitszufriedenheit-Zusammenhang. Für Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten gab es keine signifikanten Zusammenhänge.

Limitationen

Das Design der Studie mit einem Messzeitpunkt, ohne experimentelle Manipulation lässt keine kausalen Schlüsse zu. Folgestudien sollten mehrere Messzeitpunkte sowie ein reliableres Selbstorganisationsmaß enthalten.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse weisen auf Interaktionen von Persönlichkeit und Merkmalen der beruflichen Tätigkeit bezüglich der Zufriedenheit von ArbeitnehmerInnen hin und bieten Ansatzpunkte für Untersuchungen u.a. in Bezug auf das Zusammenspiel von HOP mit anderen Tätigkeitsmerkmalen sowie auf die Rolle andere Facetten der Handlungsorientierung im beruflichen Kontext.

Relevanz/Beitrag

Auf diese Studie aufbauende Untersuchungen der Interaktionen von Handlungsorientierung und Tätigkeitsmerkmalen können zur besseren Anpassung von Tätigkeiten an Personen bzw. zur Auswahl geeigneter Personen für Tätigkeiten beitragen.

Age and Entrepreneurial Activity: The Role of Perceived Opportunities and Skills

Clarissa Bohlmann¹; Andreas Rauch²; Hannes Zacher¹

¹Universität Leipzig; ²University of Groningen

Research Question

With rising interest in entrepreneurship as a means to combat youth unemployment and provide new employment opportunities for older adults, understanding the link between entrepreneurial activity and age becomes more important. However, only few studies have so far examined the link between age and entrepreneurial activity. By combining theories from lifespan development and entrepreneurship, we develop and test an integrative framework in which age predicts entrepreneurial behavior through perceived opportunities and skills.

Design

Data from the 2013 Global Entrepreneurship Monitor, a global survey that was administered to a representative sample of adults aged 16 to 98 (N= 244,471; M= 40.55; SD= 14.19) in 61 countries, was analyzed using MPlus while controlling for eventual variations between countries.

Results

Age generally related negatively ($\beta = -0.14$) to entrepreneurial activity. Consistent with hypotheses, perceived opportunities ($\beta = -0.10$) and perceived skills ($\beta = -0.06$) were negatively related to age, but positively to entrepreneurial activity (β s = 0.34 and -0.49, respectively, all $ps < .001$), and mediated the age-entrepreneurial activity association.

Theoretical/Practical Implications

Overall, these findings imply that future research and practice should consider the role of age and age-related characteristics for a more complete view of the entrepreneurial process and its antecedents. For example, governments or educational institutions usually employ training programs to foster entrepreneurship. Based on our results, it becomes evident that older adults need more training in opportunity recognition and skills than younger adults.

Contribution/Relevance

Results illustrate the importance of age for entrepreneurial process while underscoring the dynamic nature of perceptions and motivations. As this is disregarded in most major entrepreneurship theories, these results are a first step toward a more comprehensive conceptualization of the entrepreneurial process that integrates research in entrepreneurship and aging.

Wenn Führung schadet: Trickle-down Effekte der Variabilität transformationaler Führung

Kai Bormann; Jens Rowold

Technische Universität Dortmund

Fragestellung: Der vorliegende Beitrag führt erstmalig Forschungsstränge zu organisationalen Trickle-down Effekten und Variabilität von Führung in ein Forschungsmodell zusammen. Variabilität in transformationaler Führung (TF) beschreibt hier Unterschiede in den Mitarbeiter einschätzungen zur gleichen Führungskraft. Aufbauend auf der Uncertainty Management Theorie wird ein Modell mit serieller Mediation entwickelt, indem Variabilität in TF auf der höheren Hierarchieebene (Level 2) zu verstärktem Mitarbeiterstress führt und dadurch Führungsverhalten auf der nachfolgenden Hierarchieebene (Level 1) beeinträchtigt. Letzteres wiederum hat negative Konsequenzen für Mitarbeiterleistung und -stress auf Level 1.

Untersuchungsdesign: Es erfolgte eine multi-perspektivische Befragung von 290 Teams einer Organisation. Dabei konnten 54 Teams der Level 2-Hierarchieebene und 236 Team zu Level 1 zugeordnet werden. Die Auswertung erfolgte mittels Mehrebenenpfadanalysen.

Ergebnisse: Variabilität in Level 2-TF führt zu mehr Level 2-Mitarbeiterstress. Level 2-Mitarbeiterstress steht (a) in einem negativen indirekten Zusammenhang mit Level 1-Teamleistung mediert durch verringerte Level 1-TF und (b) in einem positiven indirekten Zusammenhang mit Level1-Mitarbeiterstress mediert durch verstärkte Level 1-Variabilität in TF.

Limitationen: Das querschnittliche Design lässt keine Kausalitätsschlüsse zu.

Theoretische/Praktische Implikationen: TF kann hierarchie-übergreifend schaden, wenn sie von den Mitarbeitern als unterschiedlich wahrgenommen wird.

Relevanz/Beitrag: Die Studie beleuchtet die Kehrseite wohl intendierter Führung. Sie kombiniert verschiedene Forschungsstränge und trägt damit zu einer integrierten Theoriebildung zum Mehrebenen- Phänomen TF bei.

Titel: Wer geht und wer bleibt? Vorhersage von Studienerfolg mithilfe des Social Cognitive Model of Career Self-Management

Pascale Stephanie Bothe; Martin Kersting

Justus-Liebig-Universität Gießen

Fragestellung:

Welche Faktoren entscheiden über Erfolg im Studieneinstieg? Für Prognosen zum erfolgreichen Berufseinstieg hat sich das Model of Career Self-Management (CSM, Lent & Brown, 2013) etabliert. Das CSM Modell bildet den Prozess der Adaption an veränderte Umstände ab. In der aktuellen Studie wollen wir prüfen, ob sich das CSM Modell auf den Studieneinstieg übertragen lässt. Für die Übertragbarkeit spricht, dass Selbstwirksamkeit ein zentraler Prädiktor im CSM Modell ist. Denn Selbstwirksamkeit ist mit erfolgreichen Adaptionsprozessen (Lent et al., 2013) sowie Leistung (Bandura, 1990) assoziiert. Der Studieneinstieg erfordert beides. Vielversprechen ist auch die sozial-kognitive Perspektive im CSM Modell, die bisher bei der Vorhersage von Erfolg vs. Studienabbruch kaum Berücksichtigung findet. Sie eröffnet im Kontext des Studieneinstiegs Ansatzpunkte für Interventionen und somit für die Förderung der Studierenden.

Untersuchungsdesign:

In einer Längsschnittanalyse wurden N1=313 Studieneinsteiger/innen diverser Fächer an deutschen Universitäten über das erste Studienjahr hinweg dreimal mittels Onlinefragebogen befragt.

Ergebnisse:

Die Modelfit-Indizes weisen darauf hin, dass das CSM Modell auf den Studieneinstieg übertragen werden kann. Pfadanalysen zeigen, dass die wichtigsten Prädiktoren –Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartungen– substantielle Anteile der Erfolgskriterien erklären.

Limitationen:

Mit den vorliegenden Daten lässt sich die Stabilität der Prognose nicht prüfen, hierzu werden Follow-up Daten benötigt.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Die Studieneinstiegs-Selbstwirksamkeit sollte im Sinne eines Screenings bei Studienanfängern erfasst werden, um den gemäß Modell besonders Abbruch-Gefährdeten frühzeitig Beratung anzubieten und ihre Selbstwirksamkeit positiv zu beeinflussen.

Relevanz/ Beitrag:

Hat man ein gültiges Modell, so lassen sich daraus Maßnahmen ableiten, die langfristig die Studienabbruchquoten und die resultierenden Kosten auf individueller sowie institutioneller Ebene reduzieren.

Die nützlichen Rebellen. Der Mehrwert sicherheitsbezogener Regelverstöße

Sebastian Brandhorst; Annette Kluge

Ruhr-Universität Bochum

Fragestellung. Verstöße gegen Sicherheitsregeln werden hauptsächlich mit dem Ziel untersucht, durch Verringerung der Regelverstöße ein höheres Maß an Sicherheit zu erreichen. Sicherheitsregeln werden von ArbeiterInnen jedoch häufig (50%) vollständig ignoriert oder als Hindernis empfunden (97%), die eine Zielerreichung unmöglich machen. Vor diesem Hintergrund untersuchten wir das regelbezogene Verhalten von Operateuren von Abwasseraufbereitungsanlagen hinsichtlich verschiedener Strategien zur Einhaltung oder Umgehung von Sicherheitsregeln.

Untersuchungsdesign. Insgesamt 152 Studierende der Ingenieurwissenschaften lernten dazu die Bedienung einer simulierten Abwasseraufbereitungsanlage und steuerten diese über ein simuliertes Produktionsjahr. Dabei mussten sie sich entweder für eine sichere oder produktive Anfahrstrategie entscheiden, wobei letztere verboten war.

Ergebnisse. Insgesamt wurden 8 unterschiedliche Anfahrstrategien identifiziert, die zusammen mit Anwendungserfolg und Variabilität während des Produktionsjahres mittels Clusteranalyse zu 5 unterschiedlichen Prototypen regelbezogenen Verhaltens gruppiert werden konnten.

Limitationen. Die Laborstudie ermöglicht die kontrollierte Untersuchung von Zielkonflikten bei Sicherheitsvorgaben, da Feldstudien aufgrund des Gefährdungspotenzials des Untersuchungsgegenstandes nicht durchführbar sind.

Implikationen. Insbesondere die Optimierungs-orientierte Gruppe könnte unter klassischer Betrachtung von Verstößen gegen Sicherheitsregeln missverständlich als kontraproduktiv beurteilt und im schlimmsten Fall bestraft werden, obwohl gerade diese Personengruppe sicherheits-sensitiv die hinderlichen Prozeduren optimieren und somit den Zielkonflikt zwischen Sicherheit und Produktivität auflösen.

Beitrag. Bisher nur auf deskriptiver Ebene diskutierte kontraproduktive Sicherheitsregeln und deren behaviorale Resonanz der ArbeiterInnen wurden erstmals in einer experimentellen Studie untersucht und handlungstheoretisch erklärt.

Training interdisziplinärer Handlungskompetenz

Simone Brandstädter; Alexandra Kessler; Jan Schittenhelm

Universität Heidelberg

Fragestellung

Viele Probleme der heutigen Zeit fordern in ihrer Komplexität innovative Lösungsansätze, die sich der Expertise unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen bedienen. Entgegen der Erwartungen führen interdisziplinäre Kooperationen aber häufig nicht zu den erhofften Erfolgen. Trotz der Relevanz des Themas gibt es aktuell nicht viel zur Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit. Im Rahmen dieser Studie wurde ein Training für interdisziplinäre Handlungskompetenz entwickelt und mit einer Pilotstichprobe evaluiert.

Untersuchungsdesign

N = 33 Mitarbeiter interdisziplinärer Projekte (18 w; Alter M=29.2; in vier Trainingsgruppen) nahmen an einem selbst entwickelten zweitägigen Präsenztraining zur Förderung interdisziplinärer Kompetenzen teil. Inhalte waren dabei Reflexion, Kommunikation, Wissensintegration sowie Probleme und förderliche Strategien in der Zusammenarbeit. Die Teilnehmer füllten zu vier Messzeitpunkten (3 Wochen vor dem Training, vor dem Training, nach dem Training und 3 Wochen nach dem Training) kurze Fragebögen aus.

Ergebnisse

Das Training wurde sehr gut bewertet. Es zeigten sich positive Auswirkungen auf die interdisziplinäre und die berufliche Selbstwirksamkeit der Teilnehmer sowie ein besseres Rollenverständnis. Förderliche Verhaltensweisen und die Einstellung zu anderen Disziplinen wurden nur teilweise beeinflusst.

Limitationen

Da es sich um eine erste Pilotierung handelte, war die Stichprobengröße gering. Zur Sicherung der Wirksamkeit des Trainings ist eine größer angelegte Evaluationsstudie nötig.

Theoretische/Praktische Implikationen

Modellierung Interdisziplinärer Handlungskompetenz

Simone Brandstädter; Karlheinz Sonntag

Universität Heidelberg

Fragestellung

Die Komplexität unserer Welt verlangt in vielen Bereichen die reibungslose Zusammenarbeit unterschiedlicher Fachgebiete. In interdisziplinären Teams unterscheiden sich die Mitglieder hinsichtlich ihres fachlichen Hintergrunds, was zu kommunikativen, kulturellen und methodischen Herausforderungen führt. Bislang war wenig bekannt, welche Kompetenzen gebraucht werden, um erfolgreich interdisziplinär zu arbeiten. Im vorliegenden Beitrag wird deshalb die Modellierung „Interdisziplinärer Handlungskompetenz“ vorgestellt.

Untersuchungsdesign

Mitarbeiter interdisziplinärer Projekte (N=33; 7 w; Alter M=28.1) wurden nach Critical Incidents befragt, aus denen schließlich in einem Modellierungsworkshop Kompetenzen extrahiert wurden. Die Kompetenzlisten wurden in zwei Befragungsrunden mit interdisziplinären Experten (N=60; 12 w; Alter M=47.4 bzw. N=6; 1 w; Alter M=44.8) bereinigt sowie auf die Gültigkeit im organisationalen Kontext (N=17, 7 w, Alter M=41.1) überprüft. Weiter wurde das Kompetenzniveau von N=205 interdisziplinären Mitarbeitern (101 w; Alter M=31.7) erhoben.

Ergebnisse

Das finale Modell umfasst fünf Kompetenzbereiche sowie einen Generalfaktor Interdisziplinäre Handlungskompetenz. Strukturgleichungsmodelle geben erste Hinweise auf Zusammenhänge mit Engagement, Zufriedenheit und Arbeitsleistung und damit auf die Kriterienvalidität.

Limitationen

Die meisten Erhebungen erfolgten im Wissenschaftskontext, was eine weitere Überprüfung der Anwendbarkeit im organisationalen Kontext nötig macht.

Theoretische/Praktische Implikationen

Das Kompetenzmodell stellt einen theoretischen Rahmen für Personalauswahl, –entwicklung oder Arbeitsgestaltung dar sowie zur Untersuchung erfolgsrelevanter Faktoren in heterogen zusammengesetzten Teams.

Ständig erreichbar und erschöpft: Einfach abschalten?

Corinna Brauner; Anne Marit Wöhrmann; Alexandra Michel

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Fragestellung: In der digitalisierten Arbeitswelt wachsen die Erwartungen, immer und überall erreichbar zu sein. Ziel dieser Studie ist es, den Zusammenhang zwischen Ständiger Erreichbarkeit und Emotionaler Erschöpfung zu beleuchten. Anknüpfend an die Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1989) wird Psychologisches Abschalten und eine damit einhergehende Regeneration von Ressourcen (Sonnentag & Fritz, 2007) als Wirkmechanismus betrachtet. Basierend auf der Bedeutung kognitiver Bewertungen (Lazarus & Folkman, 1984) wird wahrgenommene Legitimität Ständiger Erreichbarkeit als Moderator untersucht.

Untersuchungsdesign: Die Daten von 17.933 abhängig Beschäftigten, die an der Arbeitszeitbefragung 2015 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin teilgenommen hatten, dienten als empirische Grundlage. Die Modelltestung erfolgte mittels einer Reihe von Strukturgleichungsmodellen.

Ergebnisse: Entsprechend der Annahme zeigte sich, dass Ständige Erreichbarkeit positiv mit Emotionaler Erschöpfung zusammenhängt. Dieser Zusammenhang wurde partiell durch Psychologisches Abschalten vermittelt und war stärker für Beschäftigte, die eine geringe Legitimität Ständiger Erreichbarkeit wahrnehmen, im Vergleich zu Beschäftigten, die eine hohe Legitimität wahrnehmen.

Limitationen: Da der Test des Modells nur mit Querschnittsdaten erfolgte, können keine kausalen Schlüsse abgeleitet werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Integration ressourcenbasierter und kognitiver Theorien bietet wertvolle Erklärungsansätze. In der Praxis sollten Erreichbarkeitsanforderungen hinterfragt und reduziert werden sowie Regeln gefunden werden, damit Abschalten trotzdem sichergestellt werden kann.

Relevanz/Beitrag: Obgleich Ständige Erreichbarkeit im Fokus öffentlicher und politischer Debatten steht, sind die Auswirkungen Ständiger Erreichbarkeit auf die Gesundheit von Beschäftigten bisher wenig erforscht. Diese Studie untersucht potenzielle Wirkmechanismen und moderierende Faktoren in einer groß angelegten deutschen Beschäftigten-Stichprobe.

SELECT: Urteilsprozesse im Auswahlkontext

Simon Breil; Mitja Back

Universität Münster

Fragestellung

Auswahlentscheidungen haben nachhaltige Konsequenzen für alle Beteiligten. Die Forschung fokussiert bislang auf die Entwicklung und Validierung von verschiedenen Auswahlverfahren (z.B. Assessment Center, Leistungstests). Eine Entscheidung wird jedoch nicht auf der Basis eines einzelnen Ergebnisses getroffen, sondern verschiedene Verfahren sowie Eindrücke innerhalb von Verfahren (z.B. wahrgenommene Kompetenz, Sympathie) werden kombiniert. Es gibt wenig Erkenntnis dazu, wie Verantwortliche vorhandene Informationen kombinieren und welchen Einfluss die initiale Wahrnehmung eines Bewerbers auf diese Kombination hat.

Untersuchungsdesign

In zwei Studien untersuchen wir, in welchem Ausmaß Urteiler valide Informationen (z.B. Intelligenz) und nicht valide Informationen (z.B. Sympathie) nutzen, wie konsistent sie Informationen kombinieren und ob Persönlichkeit/Expertise Unterschiede zwischen Urteilern erklärt. Dies untersuchen wir in einem Online-Sample (Studie 1; 50 reale Bewerberprofile, > 300 Urteiler). Darauf aufbauend analysieren wir den realen Auswahlprozess von Medizinstudenten. Hierbei verwenden wir Videoaufnahmen des durchgeführten Assessment Centers (Studie 2; 240 Bewerber, 60 Urteiler) und lassen diese Daten hinsichtlich verschiedener Kriterien (z.B. Sympathie, dominantes Verhalten) von unabhängigen Ratern kodieren.

Ergebnisse

Auf Basis von Multi-Level Linsenmodell Analysen werden erste Ergebnisse vorgestellt. Es wird darauf fokussiert, wie Entscheidungen und die Kombination von Eindrücken durch die wahrgenommene Sympathie, Attraktivität und Expressivität der Bewerber beeinflusst werden.

Limitationen

Weitere Untersuchungen müssen zeigen, ob sich die Ergebnisse in anderen Stichproben (z.B. Berufseinstieg) replizieren lassen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Eine Verwendung von validen Informationen allein sagt nichts über die Vorhersagekraft eines Auswahlverfahrens aus. Zentral ist vielmehr, wie die Kombination von Verfahren und Eindrücken erfolgt.

Relevanz/Beitrag

Es zeigen sich erste Hinweis zur Optimierung von Entscheidungsprozessen in Auswahlverfahren.

Methodische Herausforderungen bei qualitativen Verfahren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Kai Breitling

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)

Fragestellung: Interviews sind ein bewährtes Verfahren bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Über Gütekriterien zur Durchführung von Interviews haben sich Wissenschaft, Praktiker und Aufsichtsbehörden bislang nicht verständigt. Betrieben fehlen daher Anhaltspunkte für einen angemessenen Einsatz dieser Methode. Ziel des Beitrags ist eine Zusammenstellung entsprechender Kriterien.

Untersuchungsdesign: In der Literatur beschriebene Anforderungen an qualitative Verfahren wurden gesichtet und hinsichtlich ihrer Relevanz für die Gefährdungsbeurteilung gewürdigt.

Ergebnisse: Folgende Anforderungen wurden als zentral identifiziert. Theoretische Offenheit: Die Interviewenden verzichten auf eine elaborierte Theorie zum Belastungsgeschehen. Zu analysierende Belastungen werden im Rahmen der Exploration von den Befragten selbst benannt. Arbeitsbündnis: Damit Befragte die Belastungssituation unverzerrt darstellen, muss das Verhältnis zu den Interviewenden von Kooperationsbereitschaft, Vertrauen und Wertschätzung geprägt sein. Hermeneutische Haltung: Deutungsroutrinen der Alltagskommunikation sind von den Interviewenden zu vermeiden. Stattdessen müssen sie alles Gesagte hinterfragen und dürfen nur wenig als selbstverständlich akzeptieren. Selbstreflexion: Die Einstellung, die Interviewende zum Thema psychische Belastung und zu den Befragten haben, beeinflusst ihre Gesprächsführung. Diese Einstellung müssen sie sich vergegenwärtigen, um einer einseitigen Interviewführung entgegenzusteuern.

Limitationen: Die Umsetzung der genannten Kriterien ist ein individueller Akt und kann nur begrenzt in Form allgemeingültiger Verhaltensanweisungen operationalisiert werden.

Implikationen: Der unsachgemäße Einsatz von Interviews kann zu einer Fehlbewertung von Belastungen führen. Die Anwendung der Kriterien trägt dazu bei, Fehleinschätzungen zu vermeiden.

Relevanz: Während Gütekriterien für quantitative Verfahren der Gefährdungsbeurteilung seit langem verfügbar sind, fehlen sie für Interviews bisher. Mit dem vorliegenden Beitrag soll diese Lücke geschlossen werden.

Die Rolle von privaten und arbeitsbezogenen Anforderungen, sowie psychischen Beschwerden vor dem Urlaub für die Urlaubserholung – eine Längsschnittstudie

Eva-Kristina Brosch; Carmen Binnewies; Christopher Gröning

Universität Münster

Fragestellung. In dieser Studie untersuchten wir die erholungsförderliche Wirkung von Urlaub. Auf Basis der Effort-Recovery Theorie gingen wir davon aus, dass der Urlaubseffekt (=Reduktion des negativen Affekts und Anstieg des Energielevels (Vigor)) für Personen größer ist, die vor dem Urlaub hohen privaten und arbeitsbezogenen Anforderungen ausgesetzt sind. Zudem nahmen wir an, dass die Erholung während des Urlaubs durch das allgemeine Niveau an psychischen Beschwerden einschränkt ist.

Untersuchungsdesign. Wir realisierten eine längsschnittliche Studie mit fünf Messzeitpunkten, an der 151 Personen teilnahmen, die mindestens eine Arbeitswoche lang Urlaub hatten. Die Teilnehmer beantworteten einen allgemeinen Fragebogen (t1), einen Fragebogen einige Tage vor Urlaubsbeginn (t2), einen am Ende des Urlaubs (t3), einen direkt nach dem Urlaub (t4) und den letzten 2 Wochen nach dem Urlaub (t5). Zu t1 erfassten wir die allgemeinen psychischen Beschwerden, zu t2 die privaten und arbeitsbezogenen Anforderungen. Zu allen Zeitpunkten erfragten wir die Wohlbefindensvariablen negativer Affekt und Vigor.

Ergebnisse. Ergebnisse einer Varianzanalyse mit Messwiederholung bestätigten einen Urlaubseffekt. Regressionsanalysen zeigten, dass private Anforderungen, sowie psychische Beschwerden die Reduktion des negativen Affekts zwischen t2 und t3 vorhersagen. Psychische Beschwerden sagten einen Anstieg in Vigor vorher. Für Personen mit stärkeren psychischen Beschwerden stieg das Energielevel am Anfang des Urlaubs stärker an. Arbeitsanforderungen standen in keinem Zusammenhang mit dem Urlaubseffekt.

Limitationen. Trotz des längsschnittlichen Designs erlaubt die Studie keine Schlussfolgerungen bezüglich der Kausalität der Effekte.

Theoretische/Praktische Implikationen. Dies ist eine der wenigen Studien, die die Rolle von Faktoren vor dem Urlaub hinsichtlich des Verlaufs des Wohlbefindens vor, während und nach dem Urlaub untersucht.

Relevanz/Beitrag. Die Ergebnisse zeigen, dass Menschen, die größere psychische Beschwerden haben, stärker von der Urlaubserholung profitieren.

Was beeinflusst das Auftreten und die Effektivität von Faking in Vorstellungsgesprächen?

Anne-Kathrin Bühl; Klaus G. Melchers

Universität Ulm

Fragestellung

Verschiedene Theorien nehmen an, dass das Auftreten von Fakingverhalten in Interviews durch die Motivation zum Faken beeinflusst wird, die ihrerseits von Persönlichkeitsvariablen und der Einstellung zu Faking abhängt. Damit dieses Fakingverhalten jedoch effektiv ist, müssen Interviewteilnehmer über gewisse Fähigkeiten verfügen. Die Fragestellung unserer Studie sind vor diesem Hintergrund (1) Welche Variablen beeinflussen das Auftreten von Fakingverhalten? (2) Welche Variablen beeinflussen effektives Fakingverhalten?

Untersuchungsdesign

Um den Zusammenhang zwischen verschiedenen Einstellungs-, Persönlichkeits- und Fähigkeitsvariablen einerseits und Fakingverhalten und –effektivität andererseits zu untersuchen, führten wir 2 Studien durch: In Studie 1 erhoben wir von 228 Befragten Persönlichkeit, Einstellung bezüglich Faking, selbstberichtetes Fakingverhalten und Erfolg in vorangegangenen Vorstellungsgesprächen. In Studie 2 erhoben wir Intelligenz, soziale Fähigkeiten, Fakingverhalten und Interviewleistung in einer Interviewsimulation mit 108 Teilnehmern.

Ergebnisse

Persönlichkeit und Einstellung bezüglich Faking beeinflussten, wer Faking im Interview zeigt, aber wir konnten keinen moderierenden Einfluss von Intelligenz oder sozialen Fähigkeiten auf Interviewleistung finden. Jedoch fand sich ein direkter Effekt von Intelligenz auf die Interviewleistung.

Limitationen

Studie 1 ist eine Querschnittsstudie und Studie 2 wurde in einem simulierten Setting durchgeführt.

Praktische Implikationen

Faking scheint keine große Gefahr im Hinblick auf Auswahlentscheidungen zu spielen, da es nicht signifikant mit Erfolg im Interview zusammenhängt.

Relevanz/Beitrag

Wir beleuchteten die postulierte Einflussfaktoren und Moderatorvariablen, um ein besseres Verständnis für Faking zu bekommen. Außerdem versuchten wir, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass es einen Unterschied gibt zwischen bloßem Fakingverhalten und Fakingeffektivität gibt.

Die Rolle des Sicherheitsklimas im Zusammenhang von Arbeitsintensivierung mit unsicherem Arbeitsverhalten – Eine Studie mit Sicherheitsfachkräften

Johanna Bunner; Roman Prem; Christian Korunka

Universität Wien

Fragestellung

Arbeitsintensivierung (AI), die Zunahme der bei der Arbeit geleisteten Anstrengung über die Zeit, hat weitreichende Folgen für die Arbeitssicherheit und kann zu mehr unsicherem Arbeitsverhalten (Mullen, 2004) und höheren Unfallzahlen (EFILWC, 2002) führen. Bisher ist jedoch nicht geklärt, wie genau AI das Sicherheitsverhalten beeinflusst. Sicherheitsverhalten wird in Compliance und Partizipation unterschieden (Neal & Griffin, 2002). Beide Aspekte werden sowohl durch die Motivation als auch das Wissen der MitarbeiterInnen, sich sicher zu verhalten und durch das Sicherheitsklima beeinflusst. Wir nehmen an, dass AI negativ mit Compliance und Partizipation zusammenhängt und dieser Zusammenhang seriell durch das Sicherheitsklima sowie Wissen und Motivation mediiert wird.

Untersuchungsdesign

Sicherheitsfachkräfte 65 österreichischer Unternehmen wurden gebeten, AI und das Sicherheitsklima sowie sicherheitsrelevante Motivation, Wissen, Compliance und Partizipation der Beschäftigten in ihren Unternehmen einzuschätzen.

Ergebnisse

AI hing wie erwartet negativ mit Compliance und Partizipation zusammen ($s \leq -.31^*$). Mediationsanalysen zeigten, dass beide Zusammenhänge durch das Sicherheitsklima erklärt wurden ($s \leq -.10^*$). Für beide Zusammenhänge wurde auch eine serielle Mediation über das Sicherheitsklima und Motivation gefunden ($s \leq -.08^*$). Der Zusammenhang von AI und Compliance (jedoch nicht Partizipation) wurde außerdem auch seriell über das Sicherheitsklima und Wissen mediiert ($= -.06^*$).

Limitationen

Die Ergebnisse basieren auf einem Querschnittsdesign.

Theoretische/Praktische Implikationen

AI hängt u.a. über das Sicherheitsklima mit dem Sicherheitsverhalten zusammen. Zukünftige Forschung sollte daher untersuchen, welche Aspekte des Sicherheitsklimas konkret betroffen sind, sodass in der Praxis Maßnahmen gegen die negativen Folgen von AI gesetzt werden können.

Relevanz und Beitrag

Die Studie liefert wichtige wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Wirkmechanismen, die den Zusammenhängen von AI mit unsicherem Sicherheitsverhalten zugrunde liegen.

Wie entstehen Koordinationsmuster in Teams? Unterschiede zwischen Novizen und Experten

Michael J. Burtscher¹; Eva-Maria Jordi Ritz²; Michaela Kolbe³; Surabhi Pasarakonda⁴

¹Universität Zürich; ²Universitätskinderspital beider Basel; ³Universitätsspital Zürich; ⁴ETH Zürich

Fragestellung: Verschiedene Studien konnten zeigen, dass sich erfolgreiche und weniger erfolgreiche Teams nicht unbedingt in der Häufigkeit bestimmter Koordinationshandlungen sondern eher in der Reihenfolge, in der diese Handlungen auftreten, unterscheiden. Insbesondere in dynamischen Settings wie der Medizin stellen diese Koordinationsmuster ein wichtiges Korrelat der Teamleistung dar. Allerdings gibt es noch wenig Forschung zu den Entstehungsbedingungen von Koordinationsmustern. Die vorliegende Studie vergleicht Koordinationsmuster von Novizen- und Expertenteams, um so erste Hinweise bezüglich ihrer Entstehung zu erhalten.

Untersuchungsdesign: Die Studie wurde im Rahmen von zwei Weiterbildungskursen an einer universitären Kinderklinik durchgeführt. Wir verwendeten ein quasi-experimentelles Design, wobei die TeilnehmerInnen des Einführungskurses (N=24) der Novizen-Bedingung und die des Fortgeschrittenenkurses (N=24) der Experten-Bedingung zugeordnet wurden. Die TeilnehmerInnen wurden zufällig in 3-Personen-Teams aufgeteilt und absolvierten gemeinsam ein standardisiertes Simulationsszenario. Basierend auf den Videoaufzeichnungen der Simulationen wurde die Teamkoordination mit Hilfe eines validierten Beobachtungssystems kodiert.

Ergebnisse: Die Teamkoordination wurden mittels Sequenzanalysen untersucht. Dabei zeigten sich die erwarteten Unterschiede in den Koordinationsmustern: Bei Teams in der Experten-Bedingung folgte auf eine implizite Koordinationshandlung mit hoher Wahrscheinlichkeit eine weitere implizite Koordinationshandlung und mit geringer Wahrscheinlichkeit eine explizite. Bei Teams in der Novizen-Bedingung fand sich ein genau umgekehrtes Muster.

Limitationen: Die Stichprobengröße auf Teamebene ist eher gering.

Theoretische Implikationen: Die vorliegende Studie spezifiziert Unterschiede in der Teamkoordination zwischen Novizen und Experten und leistet damit einen wichtigen Beitrag zum besseren Verständnis von Teamprozessen.

Relevanz: Dies ist eine der ersten Studien, die sich mit den Entstehungsbedingungen von Koordinationsmustern in Teams beschäftigt.

Kompetenzen der Emotionsregulierung als Ressource bei der Bewältigung von psychischen Arbeitsanforderungen und ihre Folgen für psychische Beeinträchtigungen

Gabriele Buruck; Anne Tomaschek; Denise Dörfel

Technische Universität Dresden

Fragestellung

Zur Identifizierung potentiell gefährdender psychischer Belastungen wurde geprüft, welche spezifischen Stressoren und deren Kombinationen mit Ressourcen relevant sind und wie dieser Prozess in Abhängigkeit von Bewältigungsstrategien einen Aufklärungsbeitrag für psychische Beeinträchtigungen leistet.

Untersuchungsdesign

Studie 1 testete mit Strukturgleichungsmodellen bei Beschäftigten in der Altenpflege (N = 250) den Zusammenhang von Job Strain mit Ängstlichkeit und Depressivität unter Vermittlung von Burnout in Abhängigkeit von Kompetenzen der Emotionsregulierung (state).

In einer Pilotstudie (N = 130) wird per Online-Survey an einer heterogenen berufstätigen Stichprobe der Zusammenhang von Arbeitsintensität und emotionalen Anforderungen mit emotionaler Erschöpfung und Wohlbefinden in Abhängigkeit von Strategien der Emotionsregulierung (trait) untersucht.

Ergebnisse

In Studie 1 lieferten die ausgewählten Modelle eine sehr gute Anpassungsgüte und einen signifikant positiven Zusammenhang von Job-Strain unter Vermittlung von Burnout in Abhängigkeit der Kompetenz des Akzeptierens von problematischen Gefühlen auf Ängstlichkeit und Depressivität.

Studie 2 analysiert ob eine Interaktion zwischen emotionalen Anforderungen und Arbeitsintensität kumulierte Auswirkungen auf emotionale Erschöpfung und Wohlbefinden hat und ob diese Wirkung durch dispositionelle Strategien der Emotionsregulierung moderiert wird.

Limitationen

Beide Studienergebnisse liegen nur als Querschnittsstudien vor.

Implikationen

Die Erfassung arbeitsbezogener situativer emotionaler Kompetenzen ermöglicht den gezielten Einsatz von Interventionen.

Relevanz

Beide Studien zeigen die Wichtigkeit einer kombinierten Betrachtung psychischer Belastungen (vor allem emotionaler Anforderungen unter hoher Arbeitsintensität). Darüber hinaus wird der Einsatz individueller Bewältigungsmöglichkeiten erörtert. Konkret wurden Kompetenzen der Emotionsregulierung als modulierende Faktoren für Ängstlichkeit bisher kaum in Bezug zu psychischen Belastungen gesetzt.

Pilotstudie zu (fehlenden) Unterstützungsangeboten zur Selbstoffenbarung chronisch Erkrankter im Arbeitsleben – mind the gap

Veronika Chakraverty; Jana Bauer; Mathilde Niehaus

Universität zu Köln

Fragestellung

Viele Arbeitnehmer mit einer chronischen Erkrankung werden im Laufe ihres Lebens mit der Entscheidung konfrontiert, ob und wie sie Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz offenbaren. Die Konsequenzen betreffen sowohl die Chance, den Arbeitsplatz technisch und organisatorisch anzupassen, als auch die Gefahr von Diskriminierung. Die Entscheidung kann so schnell zur Überforderung werden. Ziel der Pilotstudie ist daher, einen Überblick über Unterstützungsangebote zu erhalten und ein wissenschaftlich fundiertes Konzept zu deren Ergänzung zu entwickeln.

Untersuchungsdesign

In einem mehrstufigen Prozess werden die Ergebnisse aus Analysen existierender Unterstützungsangebote sowie einschlägiger empirischer Befunde und Theorien mit Erkenntnissen aus Expertenbefragungen (z.B. von Betriebsärzten, Schwerbehindertenvertretung, Betroffenen, Arbeitgebern) integriert, um wissenschaftliche Fundierung und Praxisnähe zu sichern. Das Projekt wird von AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG gefördert.

Ergebnisse

Bisherige Unterstützungsangebote bestehen in persönlicher Beratung sowie meist erkrankungsspezifischer Information. Als niedrigschwellige Ergänzung wird eine webbasierte interaktive Entscheidungshilfe durch die befragten Experten als sinnvoll angesehen. Im Einklang mit Entscheidungstheorien soll die Entscheidungshilfe mögliche positive und negative Konsequenzen der Entscheidung sowie deren Wahrscheinlichkeit in individuellen Kontexten adressieren. Zudem soll sie dabei unterstützen, persönliche Normen und Werte hinsichtlich der Entscheidungsoptionen zu explorieren und Hilfestellungen im Umgang mit der (Nicht)offenbarung und ihren Konsequenzen bieten.

Limitationen

Eine solche Entscheidungshilfe kann und soll persönliche Beratung nicht ersetzen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Entscheidungshilfe bietet für Betroffene, die (noch) nicht für persönliche Beratungsgespräche bereit sind, Zugang zu Unterstützung.

Relevanz/Beitrag

Neben praktischer Unterstützung ermöglicht die Entscheidungshilfe die Gewinnung neuer empirischer Erkenntnisse zu einem bisher wenig erforschten Bereich.

The impact of work-rest schedules and adaptable automation on airport security screener's performance

Alain Chavallaz; Adrian Schwaninger; Stefan Michel; Jürgen Sauer

Universität Fribourg

Research question: EU regulation force airport security screeners to take a break of at least 10 minutes or change task after 20 minutes of reviewing X-ray images. The current study investigated whether a more flexible rest-work schedule (i.e. spontaneous breaks) and the availability of an adaptable support system may improve performance in such a task.

Study design: 72 student participants had to indicate the presence (or absence) of a target (either a knife or a gun) in a series of grey-scaled images of cabin luggage. They reviewed X-ray images under one of three work-rest schedules. In the spontaneous break condition, they could decide when to take a break and how long it lasted. In the 5-minute break condition, they worked for three periods of 20 minutes split by two breaks of 5 minutes, whereas in the 10-minute condition, the breaks between 20-minute work periods lasted 10 minutes. Furthermore, half of the participants were helped in their task by an adaptable support system with three levels of automation (LOA). At LOA1, no support was provided. At LOA2, the presence of a target was displayed by cuing the whole piece of luggage, whereas, at LOA3, automation cued directly the target.

Results: Results showed no performance differences between break conditions. Furthermore, participants working without automation were more liberal in their responses (indicated more often that there was a target in the image) than participants supported by adaptable automation.

Limitations: The current study modelled only one hour of work.

Theoretical/Practical implications: Spontaneous breaks can be a good alternative for fixed work-rest regimes since performance was similar in each schedule. The greater autonomy provided by spontaneous breaks may also increase workers' motivation and engagement in their task. Finally, automation can reduce the amount of luggage that does not need to be manually inspected.

Relevance: The current EU regulation on airport security screening might need to be empirically tested and adapted.

Geldverdienen bis zum Umfallen – Die Aktivierung des Konzepts Geld verstärkt den Overearning-Effekt

Fabian Christandl

Hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH

Fragestellung

Menschen verzichten auch dann auf Freizeit, wenn sie vom Verdienst durch Mehrarbeit nichts haben und andere Gründe für Mehrarbeit (z. B. Arbeitssucht, Altersvorsorge etc.) ausgeschlossen werden können (sog. Overearning-Effekt; Hsee et al., 2013). In der vorliegenden Studie geht es um die Fragestellung, ob und wie die Aktivierung des Konzepts Geld zu einer Verstärkung des Overearning-Effekts beiträgt. Es wurde erwartet, dass die Aktivierung des Konzepts Geld dazu führt, dass Personen eher dazu bereit sind, ihre Zeit gegen bezahlte Arbeit einzutauschen. In der Konsequenz kommt es zu einem stärkeren Overearning-Effekt.

Untersuchungsdesign und Ergebnisse

In Studie 1 wurden Probanden in der Experimentalbedingung zunächst auf das Konzept Geld geprimed. Im Anschluss konnten Sie in einer ersten Experimentalphase Schokoladen verdienen, die sie nur in einer zweiten Experimentalphase konsumieren konnten. Die übrig gebliebenen Schokoladen wurden als Maß für den Overearning-Effekt herangezogen. Wie erwartet zeigten Probanden, die auf Geld geprimed wurden, einen stärkeren Overearning-Effekt.

Studie 2 replizierte die Ergebnisse aus Studie 1 und zeigte zusätzlich, dass die Zusammenhänge durch die Bereitschaft, Geld gegen bezahlte Arbeit einzutauschen, vermittelt werden.

In Studie 3 wurde eine Overearning-Skala entwickelt. Die postulierten Zusammenhänge zeigen sich auch in einer Stichprobe mit Arbeitnehmenden, wenn für andere normative Erklärungen des Overearning-Effekts kontrolliert wird.

In Studie 4 wurden die Ergebnisse aus Studie 2 repliziert, wobei Overearning durch die in Studie 3 entwickelte Overearning-Skala operationalisiert wurde.

Limitationen

Über die Ergebnisse aus Studie 3 hinaus erscheint eine weitere externe Validierung der Befunde sinnvoll.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse erklären, warum steigende Arbeitsproduktivität und steigende Verdienstraten nicht unbedingt dazu führen, dass Menschen ihre Freizeit mehr genießen wollen.

Relevanz/Beitrag

Der vorliegende Beitrag trägt zur Literatur zum Thema Arbeitsverhalten und Lebenszufriedenheit bei.

The effect of group identification on stressor-burnout relationship

Valeria Ciampa¹; Nina Junker²; Claudio Barbaranelli³; Rolf van Dick²

¹Università degli Studi di Trento; ²Goethe Universität Frankfurt/Main; ³Sapienza University of Rome

Following the social identity approach (Ashforth & Mael, 1989; Tajfel & Turner, 1979), we contribute to the understanding of the role of group identification for the stressor-strain relation, considered as a dynamic process in which stress results from a transaction between the individual and the environment (Lazarus, 1966; Lazarus and Folkman, 1984). We hypothesized that group identification would moderate the relations between stressors and burnout, such that the link between stress and burnout would be stronger for low identifiers.

A longitudinal study of three waves over three months was conducted, on a sample of 90 Italian students (63% women), with average age of 21,8 (SD = 1,58). We measured stressors at the first wave, at the beginning of the academic semester, we assessed group identification at the second wave (during a time of generally low stress) and we measured burnout was measured at the third wave – at a time of higher stress because of the immediate exams.

Results partially supported the hypotheses. We found a positive link between stress and burnout and a negative relation between identification and burnout, as expected. We also found a moderation of group identification on the stressor-strain relationship. However, and unexpectedly, conditional effects revealed stronger negative effects of stress on burnout for more strongly identified students.

Data was collected using self-reports.

The study emphasizes the role of identification for health. But it seems – at least in the context of our study – that identification may be a double edged sword with a positive direct, but a negative indirect effect.

This study investigated the role of group identification for the stressor-burnout linkage over time. The study fills an important gap in research on the stress process. Our results show that more research is needed to explore effects of identification for different stressors and contexts.

Wissensintegration in interdisziplinären Teams: Ein kompetenzorientierter Zugang

Anna M. Claus; Bettina S. Wiese

RWTH Aachen

Fragestellung

Interdisziplinarität verspricht Innovation, da die Verbindung verschiedener Fachgebiete in einem Team das Potenzial hat, komplexe Probleme zu lösen. Die Forschung zu funktioneller Diversität zeigt, dass eine zentrale Herausforderung für heterogene Teams in der Elaboration und Integration von unterschiedlichen Wissensbeständen liegt. Bisherige Studien zu Wissensintegration in interdisziplinären Teams sind auf der Teamebene angesiedelt. Wissensintegration im Team ist jedoch abhängig von den individuellen Kompetenzen der Teammitglieder, Wissensintegration zu betreiben. In dieser Studie soll daher der Einfluss von Wissensintegrationskompetenz von Teammitgliedern auf den Projekterfolg in interdisziplinären Teams betrachtet werden.

Untersuchungsdesign

Erwerbstätige mit Erfahrung in der interdisziplinären Zusammenarbeit nahmen an einer Onlinebefragung teil und luden im Anschluss Kollegen, mit denen sie gegenwärtig interdisziplinär zusammenarbeiten, zu einer Fremdeinschätzung ein. Es liegen Daten von 154 Dyaden vor. Die Wissensintegrationskompetenz der Zielperson wurde selbst- und fremdeingeschätzt, der Projekterfolg wurde ausschließlich vom Kollegen eingeschätzt.

Ergebnisse

Die Wissensintegrationskompetenz der Zielperson sowohl im Selbst- als auch im Fremdbereich ist ein signifikanter Prädiktor für den interdisziplinären Projekterfolg.

Limitationen

Die Betrachtung von Dyaden ermöglicht Einblicke in die Kompetenzen von Teammitgliedern, dennoch wäre es für das Verständnis der Teamprozesse wünschenswert, Daten zu allen Teammitgliedern zu haben.

Theoretische/Praktische Implikationen

Es konnte gezeigt werden, dass individuelle Wissensintegrationskompetenz den Erfolg interdisziplinärer Teams beeinflusst. Dieser Befund stellt eine Grundlage für Auswahl- und Entwicklungsmaßnahmen in interdisziplinären Teams dar.

Relevanz/Beitrag

Die Studie vertieft das Verständnis von erfolgsrelevanten Prozessen in interdisziplinären Teams durch den Einbezug individueller Kompetenzen zur Wissensintegration.

Positive@Work: Effekte von Online-Intervention zu positivem Denken auf Psychological Detachment

Elisa Clauß; Annekatriin Hoppe; Miriam Vogel

Humboldt Universität Berlin

Fragestellung: Ziel der Studie war es durch kurze Übungen zum positiven Denken Psychological Detachment (Abschalten von der Arbeit) bei Beschäftigten zu stärken und positive Emotionen als zugrundeliegenden Mechanismus zu erfassen.

Untersuchungsdesign: 95 Beschäftigte (Alter: $M=43$ ($SD=10,51$); 43% weiblich) wurden in einem randomisierten Wartekontroll-/Interventionsgruppen-Design über vier Wochen untersucht. Sie führten 10 Werktage eine von 3 Audio-Übungen zum positiven Denken durch, die auf einer Online-Trainingsplattform präsentiert wurde. Die Übungen vermittelten Strategien zum Abschalten von der Arbeit und zur Förderung positiver Kognitionen. Es wurden Pre-, Post- und Follow-up Daten sowie Tagebuchdaten erhoben.

Ergebnisse: Zur Analyse wurden ANCOVAs mit Messwiederholung, paarweise Vergleiche sowie Growth Modellen (random coefficient modelling) genutzt. Erste Ergebnisse auf Wochenebene zeigen, dass die Intervention Psychological Detachment fördert. Auf Tagesebene wird überprüft, ob die Intervention positive Emotionen stärkt und dadurch Psychological Detachment fördert.

Limitationen: Die Ergebnisse sind nur eingeschränkt auf spezielle Berufsgruppen übertragbar.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse zeigen, dass tägliche fünfminütige Übungen zum positiven Denken Psychological Detachment fördern. Die Auswertung der Trainingsplattform zeigt, dass Teilnehmer verschiedene Übungen nutzen. Dies stärkt die Annahme von Lyubomirsky und Layous (2013), dass die Passung zwischen Übung und Person eine zentrale Rolle für die Wirksamkeit von Interventionen spielt.

Relevanz/Beitrag: Studien belegen, dass Psychological Detachment wesentlich ist, um Wohlbefinden zu stärken und negative Effekte von Arbeitsstressoren zu verringern (Sonnentag & Fritz, 2014). Bislang gibt es jedoch kaum Interventionen, die gezielt Psychological Detachment fördern und sich unproblematisch in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

Veränderungen informeller Führungswahrnehmung – Die Rolle wahrgenommener Heterarchie und interpersonalen Verhaltens

Alexandra (Sasha) Cook¹; Bertolt Meyer²; Christine Gockel³

¹Technische Universität Chemnitz; ²Technische Universität Kassel; ³SRH Hochschule Berlin

Relationale Theorien der Führungswahrnehmung in Gruppen betonen die Relevanz dynamischer Veränderungen informeller Führungsstrukturen (DeRue, 2011). Bis jetzt gibt es jedoch wenige Erkenntnisse zu den Mechanismen der Veränderung informeller Führung bei der Konfrontation mit einer neuen Aufgabe. Basierend auf DeRue und Ashford (2010) untersuchen wir den Effekt zweier möglicher Einflussfaktoren: Die wahrgenommene Veränderung der aufgabenspezifischen Kompetenz im Team und die Menge des interpersonalen Kontakts während der neuen Aufgabe.

Untersuchungsdesign

Wir konfrontierten 37 studentische Forschungsgruppen (3-4 Personen) mit einer Konstruktionsaufgabe im Labor. Der interpersonale Kontakt wurde per Infrarot durch Soziometer erfasst. Die dyadische Führungswahrnehmung wurde vor und unmittelbar nach der Laborerhebung erfasst. Wahrgenommene Veränderung der Kompetenz wurde durch den Vergleich zweier aufgabenspezifischer Kompetenzhierarchien bzgl. der vorherigen Zusammenarbeit und der Laboraufgabe erfasst.

Ergebnisse

Der Effekt der bereits existierenden Führungswahrnehmung wird bei einer wahrgenommenen starken Veränderung der Kompetenzhierarchie abgeschwächt. Dies führt dazu, dass vorher niedrig führend eingeschätzte Teammitglieder höher eingeschätzt werden und vorher hoch führend eingeschätzte Teammitglieder niedriger eingeschätzt werden. Ein ähnlicher abschwächender Effekt findet sich bei hohem Kontakt innerhalb der Aufgabe, jedoch nur für vorher als niedrig führend eingeschätzte Teammitglieder.

Limitationen

Die Messung durch Infrarotsensoren liefert ein sehr konservatives Maß für Kontakt. Es handelt sich um eine kleine studentische Stichprobe.

Theoretische/Praktische Implikationen

Unsere Ergebnisse betonen die Relevanz subjektiver Wahrnehmung und objektiven Verhaltens für Führungsstrukturen und bieten Ansatzpunkte für Verbesserungen in der behavioralen Diagnostik und Interventionen auf Teamebene.

Relevanz/Beitrag

Die Studie erweitert bestehende Modelle der informellen Führung durch die Identifizierung relevanter Einflussfaktoren im Verlauf der Zusammenarbeit.

Pupillendilatation als Indikator für mentale Beanspruchung

Julia Czerniak; Alexander Mertens

RWTH Aachen

Fragestellung

Objektive Erhebungsmethoden finden im Bereich der Belastungs- und Beanspruchungsforschung große Verbreitung. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf der Erfassung mentaler Beanspruchung bei der Mensch-Maschine-Interaktion, die - wenn mobile oder externe Eye Tracking-Devices eingesetzt werden – z.B. über Pupillendilatationen oder die Lidschlussfrequenz operationalisiert wird. Dabei entsteht generell die Frage, wie zuverlässig mentale Beanspruchung über die Pupillenreaktion erfasst werden und für den Einsatz im Feld verwendet werden kann.

Untersuchungsdesign

In einem spezifischen experimentellen Setting werden in einem Kontrollgruppendesign mit Messwiederholungen Aufgaben unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade bei unterschiedlichen physikalischen und sozialen Randbedingungen zur Lösung vorgegeben und die Reaktionen der Pupille erfasst.

Ergebnisse

Erwartet wird, dass mit zunehmender Schwierigkeit der Aufgabe die Pupille geweitet wird. Analysiert werden Interaktionen vor allem mit personalen Randbedingungen (individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten) und äußeren Einflussfaktoren (Umgebungsbedingungen, Arbeitsaufgabe).

Limitationen

Es wird ausführlich auf Stärken und Schwächen des technologischen Equipments eingegangen. Ferner wird auf störende Einflussfaktoren verwiesen, die die Validität der Messung in Frage stellen (z.B. natürliche Schwankungen des Pupillendurchmessers, Farbigkeit von Stimuli).

Theoretische/Praktische Implikationen

Erörtert werden Schwankungen der normalen Pupillenaktivität in Relation zu systematischen Veränderungen des Pupillendurchmessers sowie förderliche Bedingungen dafür, das Eye Tracking-Verfahren im Kontext der Gefährdungsanalyse für die Produktionsumgebung einzusetzen.

Relevanz/Beitrag

Der Beitrag soll das Verfahren bekannt und sensibel machen für störende Randbedingungen, die die Validität der Messung beeinträchtigen sowie Hinweise dafür geben, wie auftretende Störungen vermieden werden können.

Alter(n)sgerechte Führung von Mitarbeitern mittleren Alters

Alice Dabbagh; Franziska Jungmann; Bertolt Meyer¹; Jürgen Wegge²

¹Technische Universität Chemnitz; ²Technische Universität Dresden

Der demografische Wandel geht mit speziellen Herausforderungen für verschiedene Altersgruppen einher. Während für junge und alte Mitarbeiter bereits alter(n)sgerechte Führungskonzepte bestehen, ist bisher unklar, welche besonderen Unterstützungsmaßnahmen für mittelalte Mitarbeiter (30-49 Jahre) seitens der Führung besonders relevant sind. Im Rahmen dieser Arbeit wurde daher eine neue Skala entwickelt, die alter(n)sgerechte Führungsprinzipien für diese Personengruppe abbildet. Mittels Online-Umfrage wurde anhand der Angaben von 194 Personen faktorenanalytisch überprüft, inwiefern sich die neue Skala in den bestehenden Fragebogen zur alter(n)sgerechten Führung (FAF 16) eingliedern lässt. Um erwartete Beziehungen mit Arbeitszufriedenheit, Kündigungsabsichten und Wohlbefinden zu überprüfen, wurden zusätzlich eine Strukturgleichungs- und Korrelationsanalyse durchgeführt. Das entstandene Modell inklusive der entwickelten Skala wurde für akzeptabel bis gut befunden ($\chi^2 / df = 1.77$; CFI = 0.91; RMSEA = 0.06), verfügt allerdings über eine etwas schlechtere Passung als der ursprüngliche Fragebogen. Sowohl die neu entwickelte Skala als auch das Gesamtkonstrukt der alter(n)sgerechten Führung hingen positiv mit Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden sowie negativ mit der Kündigungsabsicht zusammen ($p < .05$). Die Befunde zur neuen Skala beruhen bisher nur auf Querschnittsdaten und inhaltlich wurde auf dem Konzept der Entwicklungsaufgaben nach Havighurst (1972) aufgebaut. Es sollte in weiteren Studien daher geprüft werden, ob neue gesellschaftliche Veränderungen und Trends zu ergänzen sind. Der Einsatz des erweiterten Fragebogens in einer größeren Stichprobe, die neben Altersgruppen auch andere Variablen berücksichtigt (Beruf, Geschlecht etc.) wäre für die Praxis wünschenswert. Alter(n)sgerechte Führung dient als Instrument, um Arbeitsbedingungen im demografischen Wandel angemessen zu verbessern. Die hier gefundenen Zusammenhänge mit gesundheitsförderlichen Variablen geben erneut Anlass dazu, dieses Führungskonzept weiter zu untersuchen.

Konstruktion eigendynamischer Kompetenz- und Innovationsnetzwerke

Nils Dähne; Katrin Wieczorek; Alexander Werner

HTW Dresden

Fragestellung

Der Zusammenschluss von Unternehmen zu Netzwerken im Bereich Innovation und Kompetenzentwicklung wird öffentlich gefördert. Es werden zwei Studien zu deren Gestaltung vorgestellt. Mit dem Ziel, dass bei den Beteiligten Motivation zur nachhaltigen und eigendynamischen Kooperation entsteht. In der ersten Studie geht es um ein Kompetenznetzwerk im Automobilbereich zur Qualifikation für aktuelle technologische Herausforderungen. In eine Folgestudie wurde dieser Ansatz auf die Konzeption von Innovationsnetzwerken übertragen.

Untersuchungsdesign

1. Auf Basis von Interviews und Gruppendiskussionen wird für das Kompetenznetzwerk ein Modell für die Bewertung potentielle Netzwerklösungen hinsichtlich psychologischer Voraussetzungen für Nachhaltigkeit und Eigendynamik entwickelt. 2. Im Rahmen einer Klassifikationsstudie wird geprüft, ob sich mit diesem Ansatz die Ressourcen und Zielsetzungen von Unternehmen für Innovationsnetzwerke identifizieren lassen.

Ergebnisse

In der ersten Studie wurde ermittelt, welche Ressourcen und Ziele Akteure in definierten Rollen für ein nachhaltiges und effizientes Funktionieren des Kompetenznetzwerks mitbringen müssen. Daraus wurden Richtlinien für dessen Organisation abgeleitet. In der zweiten Studie wurden Methoden zur Zuordnung von mittelständischen Unternehmen zu Promotorenrollen in geplanten Innovationsnetzwerken entwickelt.

Limitationen

Aufgrund der Fallbezogenheit der Studien ist die Gültigkeit der Ergebnisse auf die Automobilindustrie und Innovationsnetzwerke beschränkt.

Implikationen

Der Beitrag soll das Planen und Entscheiden bei der Konstruktion von Netzwerken durch die gleichzeitige Fortentwicklung spezifischer psychologischer Modelle unterstützen.

Relevanz

Durch die fortschreitende Digitalisierung wird es Unternehmen weltweit immer einfacher möglich sich zu Vernetzen und dadurch vorhandene Kompetenzen und Ressourcen zu bündeln. Die Konstruktion eigendynamischer Netzwerke stellt aber aufgrund der hohen Komplexität eine schwierige Herausforderung dar.

Impression Management bei der Arbeit: Das Zusammenspiel mehrerer Taktiken

Maike Debus; Pia Ingold; Christian Gross

Universität Zürich

Fragestellung

Personen setzen bei der Arbeit fünf verschiedene Impression Management-Taktiken ein, um ihren Eindruck auf Andere zu beeinflussen: „Einschmeichelung“, „Selbstvermarktung“, „sich vorbildlich darstellen“, „Einschüchterung“ und „hilfsbedürftig erscheinen“. In dieser Studie gehen wir der Frage nach, in welchen Kombinationen diese IM-Taktiken von Mitarbeitenden eingesetzt werden und welche Konsequenzen sich daraus in Bezug auf die Vorgesetzteneneinschätzungen ergeben.

Untersuchungsdesign

Wir befragten 268 Mitarbeitende und ihre Vorgesetzten. Die Mitarbeitenden schätzten ihre Impression Management-Taktiken ein, und die Vorgesetzten gaben Auskunft darüber, wie sympathisch ihnen der/die jeweilige/r Mitarbeiter/in ist und inwiefern sie ihn/sie für eine unternehmensinterne Belohnung empfehlen würden.

Ergebnisse

Die Auswertung mittels latenter Profilanalysen zeigte, dass sich das Zusammenspiel der fünf IM-Taktiken anhand von vier Profiltypen darstellen lässt. Personen mit aggressivem Profil setzen alle fünf Taktiken häufig ein, wohingegen Personen mit neutralem Profil und Personen mit passivem Profil die fünf Taktiken gleichermaßen gelegentlich bzw. selten einsetzen. Personen mit positivem Profil zeigen vor allem die drei positiv konnotierten Taktiken Einschmeichelung, Selbstvermarktung und sich vorbildlich darstellen. Personen mit positivem Profil erhalten signifikant mehr Belohnungsempfehlungen als jene mit aggressivem Profil. Hinsichtlich der Sympathie-Einschätzungen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

Limitationen

Da alle Daten im Querschnitt erhoben wurden, können wir keine Aussagen über längerfristige Effekte der vier Profiltypen machen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Studie zeigt, wie die fünf Impression Management-Taktiken im Arbeitsleben zusammenspielen und welche Konsequenzen sich daraus ergeben.

Relevanz/Beitrag

Unsere Ergebnisse machen deutlich, wie wichtig es ist, Impression Management-Taktiken nicht isoliert, sondern in ihrem Zusammenwirken zu betrachten.

Berufsfeld Profifußball – Wie lässt sich der Karriereerfolg von professionellen Fußballspielern messbar machen?

Julian Decius¹; Niclas Erdmann²

¹Universität Paderborn; ²Ruhr Universität Bochum

Fragestellung

Im Berufsfeld Profifußball werden häufig Studien durchgeführt, um Eigenschaften und Voraussetzungen zu finden, die im Zusammenhang mit Erfolg relevant sind (Hornig, Aust & Güllich, 2016; Singer, 2004). Allerdings wird der Karriereerfolg oftmals nicht individuell für einen Spieler bestimmt, sondern vereinfacht und methodisch unzureichend z.B. über die Ligenhöhe der Mannschaft (van Yperen, 2009; Zuber, Zibung & Conzelmann, 2015). Dies liegt daran, dass keine klare Definition von Berufserfolg im Fußball vorliegt und zudem die Operationalisierung des Erfolgs eine Herausforderung darstellt.

Design

Unter Funktionären, Bundesligatrainern und -spielern sowie Wissenschaftlern wurden eine Expertenbefragung vorgenommen (N = 6) und daraus qualitative Erfolgskriterien abgeleitet. Darauf aufbauend wurde zur Verrechnung dieser Kriterien eine quantitative Studie mit Fußballanhängern (N = 504) in einem Online-Fachforum durchgeführt. Zur externen Validierung wurde der selbsteingeschätzte Erfolg von 147 Profi-Fußballspielern verwendet (3-Item-Skala, Cronbach's $\alpha = .85$).

Ergebnis

Als Ergebnis der quantitativen Fanbefragung konnte eine Erfolgsformel aufgestellt werden, mit der beruflicher Erfolg von Fußballern über die gesamte Karrierespanne operationalisiert werden kann. Darin fließen die Leistungsdaten (Spielminuten in diversen Wettbewerben) sowie Titelgewinne und Auszeichnungen ein, die mit Gewichtungsfaktoren versehen sind. Die Gewichtungen ergeben sich aus den Medianwerten der genannten Fanbefragung.

Limitationen

Verletzungen und andere biografische Einflüsse auf den Erfolg bleiben unberücksichtigt; zur Erforschung dieses Aspektes ist aktuell eine Lebenslaufanalyse von Fußballern in Arbeit.

Implikationen

Die Erfolgsformel kann in weiterführenden Studien eingesetzt werden, um den Berufserfolg von Fußballern zu operationalisieren. Eine Übertragung auf andere Sportarten (z.B. Handball) ist möglich.

Relevanz

Erstmals konnte eine Verrechnung verschiedener Erfolgsfaktoren durchgeführt und quantitativ durch die Einschätzung von Personen mit Fußballwissen (Fans) abgesichert werden.

Veröffentlichungsverhalten von Nachwuchswissenschaftlern auf Fachkongressen – Welche Rolle spielen karrierestrategische Überlegungen?

Julian Decius; Daniel Ossenschmidt

Universität Paderborn

Fragestellung

Reicht ein Wissenschaftler einen Beitrag bei einem fachpsychologischen Kongress ein, muss er üblicherweise zwischen einem Fachvortrag und einer Posterpräsentation wählen. Doch warum entscheiden sich Forschungstreibende für eine der beiden Beitragsarten? Die bisherige Forschung stellt Thesen über die (wahrgenommene) Wertigkeit der Beitragsarten auf (Erren & Bourne, 2007) und diskutiert Geschlechtereffekte (Isbell, Young & Harcourt, 2011) – über die Gründe ist indes wenig bekannt. Welche Rolle spielen z.B. strategische Karriereüberlegungen?

Design

Befragt wurden wissenschaftliche MitarbeiterInnen – überwiegend aus dem Fachbereich AOW – auf dem DGPs-Kongress 2016 in Leipzig (N = 59). Basierend auf explorativen Interviews (N = 3) wurde ein Fragebogen zum Veröffentlichungsverhalten entwickelt. Neben der quantitativen Analyse wurden die offenen Antworten inhaltsanalytisch ausgewertet.

Ergebnisse

Insgesamt wird den Vorträgen eine größere Bedeutung beigemessen. Die Beitragsart Poster wird vor allem als vorteilhaft in Hinblick auf bessere Austausch- und Interaktionsmöglichkeiten wahrgenommen. Für einen Vortrag entscheidet sich der wissenschaftliche Nachwuchs insgesamt überwiegend aus karrierestrategischen Gründen (z.B. höhere Sichtbarkeit in der Community). Forscherinnen geben zudem die Möglichkeit, Feedback zu bekommen, als Vorteils eines Vortrags an.

Limitationen

Der Fragebogen umfasst vor allem manifeste Variablen auf Verhaltensebene, sodass keine Rückschlüsse auf latente Motivationen und Selbstwirksamkeit möglich sind. Zudem wurde nur ein einzelner Kongress für die Untersuchung herangezogen, da es sich um eine Pilotstudie handelt.

Implikationen

Die Ergebnisse können zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verwendet werden. Tagungen sollten demnach sowohl die Gestaltung von Vorträgen als auch von Postern honorieren, da beide Beitragsarten Vorteile mit sich bringen.

Relevanz

Die explorative Pilotstudie ebnet den Weg für weitere Forschung auf dem bisher vernachlässigten Gebiet des Veröffentlichungsverhaltens des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Kongressen.

Zur Dimensionalität des informellen Lernens: Wie kann das Lernverhalten erfasst werden kann und welche Auswirkungen hat es auf das Arbeitshandeln?

Julian Decius; Niclas Schaper

Universität Paderborn

Fragestellung

Durch Globalisierung und Technisierung entstehen neue Anforderungen in einer sich verändernden Arbeitswelt (Abel et al., 2016). Vor allem die Mitarbeiter in der Produktion müssen sich durch Lernaktivitäten weiterbilden, um Herausforderungen wie die Digitalisierung der Arbeitsprozesse zu meistern (Hirsch-Kreinsen, 2015). Der Großteil des beruflichen Lernens findet jedoch informell und selbstgesteuert statt (Eraut, 2011). Dennoch existiert bisher kein valides Instrument zur Erfassung des informellen Lernens in der Produktion, zudem wurden die Auswirkungen auf das Arbeitshandeln wenig beachtet.

Design

Im Projekt StraKosphere wurde unter Einbezug der qualitativen Ergebnisse von Beschäftigtenbefragungen ein Instrument entwickelt, mit dem sich das selbstgesteuerte Weiterbildungsverhalten bei Produktionsmitarbeitern erfassen lässt. Es basiert auf dem dynamischen Modell des informellen Lernens (Tannenbaum et al., 2010). Der Fragebogen wurde bei Mitarbeitern (N = 368) in 14 Unternehmen diverser Branchen eingesetzt und optimiert.

Ergebnis

Als Ergebnis liegt ein erprobtes Instrument zur Erfassung des informellen Lernens vor, das die Modellfaktoren Lernintention, Lernerfahrung, Feedback und Reflexion umfasst. Zur konstruktbezogenen Validierung wurde das Konstrukt Gewissenhaftigkeit verwendet. Es zeigen sich zudem Zusammenhänge zwischen den Faktoren des informellen Lernens und Lernergebnissen, -transfer und Auswirkungen auf die Arbeit.

Limitationen

Der Fragebogen ist sprachlich und inhaltlich für die Zielgruppe der (an-/ungelernten) Produktionsmitarbeiter entwickelt worden, für die Übertragung auf andere Zielgruppen sind Anpassungen notwendig.

Implikationen & Relevanz

In der Praxis kann das Instrument zur Analyse verwendet werden, wie die Mitarbeiter informell lernen und wie hoch ihre Lernbereitschaft ist. So können gezielt Freiräume für das Lernen in den Bereichen geschaffen werden, die stark mit positiven (ökonomischen) Auswirkungen für den Betrieb zusammenhängen. In der Forschung kann der Fragebogen zur Operationalisierung des Lernverhaltens eingesetzt werden.

Anpassungen an die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung aufgrund Arbeit 4.0

Mathias Diebig; Ines Catharina Wulf; Andreas Müller

Universität Düsseldorf

Fragestellung: Aufgrund aktueller technischer Entwicklungen im Kontext Arbeit 4.0 werden große Veränderungen in den Bereichen Produktion und Logistik erwartet, die auch grundlegende Änderungen der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Industriebetrieben betreffen. Diese neuen Arbeitsbedingungen gehen mit veränderten gesundheitsrelevanten Belastungen einher. Für die betriebliche Praxis ist daher die Identifikation dieser neuen Arbeitsbedingungen als auch die Entwicklung von Maßnahmen, um negative gesundheitsbezogene Konsequenzen zu verhindern, von zentraler Bedeutung. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GB-Psyche) der Zukunft zu skizzieren und Herausforderungen bei der Anpassung bestehender Methoden der GB-Psyche darzustellen, die sich aus einer sich verändernden Arbeitswelt ergeben.

Untersuchungsdesign: Es wurden 38 halbstrukturierte Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Experten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchgeführt.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem die Berücksichtigung neuartiger Belastungen bei der GB-Psyche sichergestellt werden muss. Diese Belastungen betreffen eine veränderte Arbeitsorganisation, neue Formen der Mensch-Maschine-Arbeit, eine zunehmende Entgrenzung der Arbeit sowie eine Vermischung von Arbeit und Freizeit. Weiterhin wurde eine Neudefinition des Arbeitsplatzes als zentrale Herausforderung an die Durchführung der GB-Psyche benannt, wie auch Anforderungen an den Prozess der Datenerhebung, die sich aufgrund einer zunehmenden Internationalität der Beschäftigten ergeben.

Limitationen: Aufgrund des qualitativen Ansatzes der Datenerhebung ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt.

Praktische Implikationen: Der Beitrag liefert praktische Hinweise für die Durchführung einer GB-Psyche.

Supervision zur Qualitätssicherung im Coaching? Eine Bestandsaufnahme der Supervision von Business Coaches

Isabell Diermann; Alessa Müller; Marlene Eigl; Silja Kotte; Heidi Möller

Universität Kassel

Fragestellung: Qualitätssicherung von Coaching wird immer bedeutsamer. Der Supervision, deren Anspruchnahme stark steigt, werden entwicklungsbezogene und unterstützende Funktionen zugeschrieben, z.B. indem sie neue Perspektiven auf die Interaktion zwischen Coach und Coachee eröffnet. Wie verbreitet Supervision unter deutschsprachigen Coaches ist und welche Funktionen sie für diese erfüllt, ist im Gegensatz zu Australien und GB bislang nicht erforscht. Ziel der aktuellen Studie ist es daher, die Inanspruchnahme und Einstellungen zu Supervision von Coaches in Deutschland empirisch zu untersuchen.

Untersuchungsdesign: In Anlehnung an die Studien von Grant (2012) sowie Hawkins und Turner (2017) wurde ein Online-Fragebogen konzipiert, der sowohl geschlossene als auch offene Fragen zur Art und Häufigkeit der Inanspruchnahme, Funktionen von und Erfahrungen mit Supervision umfasst. Geschlossene Fragen werden inferenzstatistisch, offene Fragen mit qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Ergebnisse: Die Studie gibt einen Überblick über Inanspruchnahme und Funktionen von Supervision aus Sicht deutschsprachiger Coaches und ordnet diese im internationalen Vergleich ein.

Limitationen: Die aktuelle Studie ist auf die Perspektive von Coaches beschränkt. Zukünftig ist eine Erweiterung um die Perspektive von Auftraggebern und Coachees interessant.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse ermöglichen Aussagen zur Relevanz von Supervision für Business Coaching und zeigen die Spezifika der Coaching Supervision in Deutschland im internationalen Vergleich auf. Zudem sind sie richtungsweisend für die qualitative Weiterentwicklung des Supervisionsangebotes für Coaches.

Relevanz/Beitrag: Die aktuelle Studie gewährt erstmals einen Einblick in die Landschaft der Coaching Supervision in Deutschland und leistet damit einen Beitrag zur Professionalisierung von Coaching und zur internationalen Vergleichbarkeit.

Image von Supervision

Isabell Diermann

Universität Kassel

Fragestellung:

Selbstauskünfte von Supervisanden dominieren die aktuelle Supervisionsforschung, wodurch die organisationale Perspektive auf das Beratungsformat weitestgehend unerforscht bleibt. Diese Forschungslücke soll geschlossen werden, indem die Frage beantwortet wird, welches Image das Beratungsformat Supervision bei Führungskräften hat und ob dieses Image als prozessexterner Wirkfaktor angesehen werden kann.

Untersuchungsdesign:

Basierend auf Erkenntnissen der Marken- und Konsumentenforschung wird das Image von Supervision konzeptualisiert. Dieses Image sowie dessen Einflussfaktoren werden in einer quantitativen Online-Erhebung aus der Perspektive von 63 Führungskräften unterschiedlicher Hierarchieebenen eines Klinikverbundes untersucht. Das Image wird anhand einer explorativen Faktorenanalyse betrachtet, geschlossene Fragen werden inferenzstatistisch ausgewertet.

Ergebnisse:

Für das Image von Supervision im Klinikkontext zeichnet sich eine positive Tendenz ab. Aus der Perspektive der Führungskräfte wirkt Supervision insbesondere entlastend und klärend, fördert Kooperation und Selbstreflexion. Zudem wird basierend auf Erfahrungen mit Supervision in Selbst- und Fremdimage unterschieden. Die Verhaltensrelevanz des Images von Supervision in Organisationen kann in Hinblick auf die zukünftige Teilnahmebereitschaft und den Verhaltenstransfer aufgezeigt werden.

Limitationen:

Die aktuelle Studie ist auf die Perspektive von Führungskräften beschränkt und hat ein korrelatives Querschnittsdesign. Zudem lässt ihr explorativer Charakter keine Verallgemeinerung der Ergebnisse zu.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Die Betrachtung des Images von Supervision sowie dessen Verhaltensrelevanz ermöglichen Empfehlungen zur Handhabung von Supervision als Instrument der Personalentwicklung.

Relevanz/Beitrag:

Das Image von Supervision wird erstmals konzeptualisiert und erforscht. Das Konzept Supervisionstransfer wird unter Berücksichtigung der Trainings- und Coachingforschung definiert und mit dem Image von Supervision in Zusammenhang gesetzt.

Rollenklarheit und Selektion, Optimierung sowie Kompensation als protektive Ressourcen bei der Bewältigung von arbeitsbezogenen Selbstkontrollanforderungen

Stefan Diestel

International School of Management ISM

Fragestellung

In Quer- und Längsschnittstudien haben Schmidt und Diestel (2015) positive Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen an die Selbstkontrolle (willentliche Verhaltens- und Emotionssteuerung) und Beanspruchung zeigen können. Die Handlungsregulationstheorie von Hacker (2005) sowie das Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation (SOK, Baltes, 1997) lassen erwarten, dass Rollenklarheit und SOK-Strategien gemeinsam diese Zusammenhänge moderieren (3-fach Interaktion). Im Falle von Rollenklarheit sollten diese Zusammenhänge als Funktion der SOK-Strategien abgeschwächt werden, während bei niedriger Rollenklarheit die SOK-Strategien und Selbstkontrollanforderungen keine Interaktionseffekte auf Beanspruchung ausüben sollten.

Untersuchungsdesign

In einer sich aus 629 Mitarbeiter und Führungskräfte zusammensetzenden Stichprobe wurde die erwartete Wechselwirkung von Selbstkontrollanforderungen (Neubach & Schmidt, 2007), SOK-Strategien (Freund & Baltes, 2002) und Rollenklarheit (Breaugh & Colihan, 1994) auf akute Erschöpfungszustände (Bertrams et al., 2011), emotionale Erschöpfung (Büssing & Perrar, 1992) sowie depressive Symptome (Schmitt & Maes, 2000) mittels moderierter Regressionsanalysen getestet.

Ergebnis

Die Analysen zeigen signifikante 3-fach Interaktionen von Selbstkontrollanforderungen, SOK und Rollenklarheit in der Vorhersage von allen drei Beanspruchungsindikatoren. SOK schwächt die positiven Zusammenhänge zwischen Selbstkontrollanforderungen und psychischer Beanspruchung im Falle hoher Rollenklarheit ab. Bei niedriger Rollenklarheit ist der Anstieg in der Beanspruchung infolge von zunehmenden Selbstkontrollanforderungen unabhängig von SOK gleich stark.

Limitation

Aufgrund des Querschnittsdesigns und der Operationalisierung besteht das Risiko einer Verzerrung durch gemeinsame Methodenvarianz.

Implikationen und Relevanz

Die vorliegenden Ergebnisse implizieren, dass arbeits- und personenbezogene Ressourcen simultan die Anforderungsbewältigung stärken sowie Verhaltens- und Verhältnispräventionsmaßnahmen sinnvoll integriert sein müssen.

It's in your face! People infer leader-follower status and occupation type from faces better than chance

Erik Dietl; Nicholas Rule

University of Toronto

Research question. People infer leadership status from others' faces and can accurately identify one's social groups even when the distinctions between them are subtle and ambiguous. Here, we investigated how such phenomena impact perceptions relevant to the workplace by testing whether people perceive leaders and followers from various types of occupations differently. In particular, drawing on Holland's theory (1997) of vocational personalities and work environments, we chose three different main orientations (i.e., typical Investigative, Artistic, and Enterprising occupations) and examined whether people can accurately identify the occupational group membership and leader-follower status of a person based only on their face.

Study design. In two studies, we collected 241 photos of faces from three occupational groups, half of which featured leaders. 102 naïve participants provided judgements of prototypicality (3 occupations, 1 for leadership) for all target persons.

Results. Across two studies, a series of 2 (Status: leader, follower) \times 3 (Occupations) ANOVAs for each prototypicality rating revealed that people could correctly infer whether targets were leaders or followers from photos of their faces. Further, people could distinguish the occupational group in which the target person works. The latter distinction was especially salient for Investigative (e.g., mathematicians, computer scientists) versus Enterprising (e.g., individuals working in marketing) and Artistic occupations (e.g., journalists/reporters).

Limitations. It remains to be seen which facial features lead to correct categorization.

Theoretical/Practical implications. Our findings suggest that implicit leadership and followership theories extend to faces. Individuals may benefit from knowing the image that their facial appearance conveys, as it may impact perceptions of suitability for particular occupations and hierarchical positions.

Relevance/Contribution. Our study advances the scarce literature on ambiguous group categorization in industrial and organizational psychology.

Vorbildliche Führung?! – Wie sich der Präsentismus von Führungskräften auf die Gesundheit der Mitarbeiter/innen auswirken kann

Carolín Dietz¹; Thomas Rigotti²; Tabea Scheel³; Kathleen Otto⁴; Hannes Zacher⁵

¹Universität Leipzig; ²Johannes Gutenberg-Universität Mainz; ³FernUniversität in Hagen; ⁴Philipps-Universität Marburg; ⁵Universität Leipzig

Fragestellung

Präsentismus (trotz Erkrankung zur Arbeit zu gehen) konnte u.a. mit erhöhten Fehlerraten, Produktionsverlusten sowie verzögert mit erhöhten Absentismusraten in Verbindung gebracht werden. Mit Bezug auf die sozialkognitive Lerntheorie nehmen wir an, dass sich das Präsentismusverhalten von Führungskräften (FK) vermittelt über eine Präsentismuskultur im Team auf die Gesundheit und das Befinden von Mitarbeiter/innen (MA) auswirkt.

Untersuchungsdesign

Genestete Daten von 189 FK und 1438 MA aus Deutschland, Finnland und Schweden lagen zu drei Messzeitpunkten vor (ca. 14 Monate zw. T1 – T2; ca. 8 Monate zw. T2 – T3). Die Analysen erfolgten unter Berücksichtigung der Multilevelstruktur der Daten sowie der Auto-Regressoren mit MPlus.

Ergebnisse

Der Präsentismus der FK (T1) zeigte einen positiven Effekt auf den Präsentismus der MA (T2). Dieser wiederum hing positiv mit Fehlzeiten, emotionaler Erschöpfung und Depressivität sowie negativ mit allgemeiner Gesundheit und Arbeitszufriedenheit (T3) zusammen. Es resultierten signifikante indirekte Effekte des FK-Präsentismus (T1) vermittelt über MA-Präsentismus (T2) für alle Gesundheitsindikatoren (T3) außer Fehlzeiten.

Limitationen

Die Daten stammen aus Selbstberichten, jedoch aus zwei verschiedenen Quellen. Das Präsentismusverhalten wurde nur durch ein Item erhoben.

Theoretische/Praktische Implikationen

Als vermittelnde Prozesse für den Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit wurden bisher persönliche Ressourcen sowie Tätigkeitsmerkmale betrachtet. Mit dieser Studie konnten wir die direkte Übertragung von Verhaltensweisen der FK nachweisen. Die Reduktion des Präsentismusverhaltens bei FK scheint demnach ein vielversprechender Ansatzpunkt im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Relevanz/Beitrag

Es wird angenommen, dass die Kosten für Präsentismus in Unternehmen jene krankheitsbedingter Abwesenheiten sogar übersteigen. Diese Studie leistet einen Beitrag zum besseren Verständnis der Prädiktoren von Präsentismus und somit spezifische Handlungsempfehlungen für die Praxis.

Nichts wissen macht nichts? Der Einfluss sich ändernder Ressourcen auf Führung in Teams.

Dominik Dilba; Alexandra Cook

Technische Universität Chemnitz

Fragestellung

Wir haben Macht-Heterarchien und Veränderungen von wahrgenommener Teamführung über verschiedene Aufgaben hinweg untersucht. Macht wurde definiert als Kontrolle der notwendigen Ressourcen zum Umgang mit situationalen Anforderungen und Unsicherheiten des Teams (Aime, Humphrey, DeRue & Paul, 2014, S. 331). Veränderungen der Aufgaben und des Arbeitskontexts sollten den Wert von Ressourcen beeinflussen und damit die Machtverteilung und Führung im Team verschieben.

Untersuchungsdesign

Neunundsechzig Studierende in 23 Teams bearbeiteten in einem Laborexperiments zwei Aufgaben, eine LEGO-Konstruktionsaufgabe und eine Gruppendiskussion (Winter Survival Task). Verfügbare Ressourcen wurden manipuliert (kurze vs. detaillierte Instruktionen). Ohne Wissen der anderen Teilnehmer bekam in jeder Gruppe ein Mitglied mehr Ressourcen für Aufgabe eins, ein anderes für Aufgabe zwei, um die Machtverteilung im Team zu verändern. Nach jeder Aufgabe bewerteten die Teilnehmer die Kompetenz und wahrgenommene Führung aller Teammitglieder.

Ergebnisse

In einer Mehrebenenanalyse fand sich kein signifikanter Effekt der Ressourcen auf wahrgenommene Führung. Allerdings beeinflusste die wahrgenommene Kompetenz wahrgenommene Führung positiv. Eine Verbesserung im Kompetenzranking des Teams korrelierte stark mit einer Zunahme im Führungsranking.

Limitationen

Die Übertragbarkeit von studentischen ad-hoc-Teams auf reale Arbeitsgruppen ist beschränkt. Die statistische Power und Komplexität der Modelle ist durch die Größe der Stichprobe limitiert.

Theoretische / praktische Implikationen

Verfügbare Ressourcen und deren Veränderung beeinflussen Kompetenzwahrnehmung und Führung nicht zwingend. Stattdessen treten Veränderungen der Teamführung eher auf, wenn sich die wahrgenommene Kompetenz im Team verschiebt. Hier besteht das Risiko, dass Mitglieder ohne die notwendigen Ressourcen die Leitung der Gruppe übernehmen.

Relevanz / Beitrag

Diese Studie versucht, das Verständnis für Teamführung zu erweitern, insbesondere, wann Kompetenz und andere Ressourcen mit informeller Führung in Teams einhergehen.

Ein passender Arbeitsplatz ist schwer zu finden: Der Umgang von Mitarbeitern mit fehlender Wertekongruenz

Denise Doblhofer¹; Katharina Haas²; Julia Specht²; Dieter Frey²

¹Ludwig-Maximilians-Universität München München; ²Ludwig-Maximilians-Universität München

Fragestellung

Liegt eine Inkongruenz zwischen Werten des Mitarbeiters und denen der Umwelt vor, so beeinträchtigt dies deren Wohlbefinden. Jedoch ist weitestgehend unklar, wie Mitarbeiter mit einer wahrgenommenen Werteinkongruenz umgehen und mit welchen Konsequenzen dies einhergeht. Auf Grundlage der Person-Environment Fit Forschung und der Theorie der Ressourcenerhaltung nehmen wir an, dass die Strategie im Umgang mit der Wertekongruenz (Strategien: positive Umdeutung und Fassaden der Konformität) die Beziehung zwischen wahrgenommenen Werteinkongruenz mit dem Team (PT-Passung) und der Organisation (PO-Passung) und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter moderiert.

Design

Die Annahmen wurden mit zwei Feldstudien überprüft: einer Teamstudie (145 Mitarbeiter aus 50 Teams; Studie 1) und einer Studie mit zwei Messungen (177 Mitarbeiter; Studie 2). In beiden beurteilten die Mitarbeiter die PT-Passung, die Moderatoren, ihr affektives Commitment, emotionale Erschöpfung sowie Fehltag. In Studie 2 beurteilten sie zudem die PO-Passung.

Ergebnisse

Hierarchische Mehrebenen-Analysen mit HLM (Studie 1) und Pfadmodellierung mit AMOS (Studie 2) ergaben, dass die Wahrnehmung von Werteinkongruenz mit negativen Effekten auf das Wohlbefinden des Mitarbeiters einhergeht. Zudem bestätigte sich, dass der Aufbau von Fassaden der Konformität die negativen Effekte von Werteinkongruenz auf emotionale Erschöpfung noch verstärkt. Die Befunde für die Effekte von positiver Umdeutung waren jedoch ambivalent.

Limitationen

Misfit wurde aufgrund mangelnder Forschung als fehlende Wertekongruenz operationalisiert und insbesondere in Studie 1 besteht durch Selbstauskünfte ein Risiko für „common-method bias“.

Implikationen

Die Ergebnisse zeigen, dass es einen Unterschied macht, welche Strategien Mitarbeiter im Umgang mit Werteinkongruenz einsetzen und erweitern damit bestehende Forschung zu Person-Environment Fit.

Beitrag

Dies sind eine der ersten Studien, die sich mit dem Umgang von Werteinkongruenz beschäftigen und beleuchten, wie negative Konsequenzen auf das Wohlbefinden dadurch gemindert/verstärkt werden.

Top oder Flop? Veränderung der Arbeitszufriedenheit bei einem Jobwechsel aus dem Blickwinkel individueller Karrierepräferenzen

Wiebke Doden; Gudela Grote

ETH Zürich

Fragestellung. Die Fluktuation von Beschäftigten hat in vielen Unternehmen zugenommen. Trotz der steigenden Anzahl von Jobwechslern gibt es kaum Studien, die den Einfluss eines Arbeitsplatzwechsels auf die Arbeitseinstellungen der Beschäftigten im Zeitverlauf untersuchen. Bisher ging man davon aus, dass Beschäftigte zunächst einen signifikanten Anstieg der Arbeitszufriedenheit beim neuen Arbeitgeber erleben, der dann im Laufe der Zeit wieder stetig abnimmt—dieses Phänomen ist auch bekannt als Honeymoon–Hangover Effekt. In diesen Studien wurde allerdings vernachlässigt, dass jeder Arbeitgeberwechsel auch in den Kontext einer individuellen Karriere eingebettet ist und von persönlichen Karrierezielen und –präferenzen begleitet ist. In dieser Studie untersuchen wir, wie sich das Honeymoon-Hangover Muster in Abhängigkeit von individuellen Karrierepräferenzen verändert. Wir nehmen an, dass eine Präferenz für Sicherheit und Loyalität einen Einfluss auf dieses Muster hat. Untersuchungsdesign. In einer Längsschnittstudie haben wir 95 Jobwechsler über drei Zeitpunkte in einem Zeitraum von drei Jahren befragt.

Ergebnisse. Die Ergebnisse zeigen, dass der Zufriedenheitsverlauf von Beschäftigten mit gering ausgeprägter traditionell-sicherheitsorientierter Karriereorientierung dem typischen Honeymoon-Hangover Effekt entspricht. Beschäftigte mit hoch ausgeprägter traditionell-sicherheitsorientierter Karriereorientierung zeigen ein umgekehrtes Muster: Bei ihnen sinkt die Zufriedenheit beim neuen Arbeitgeber zunächst und erhöht sich im weiteren Verlauf. Limitationen. Zukünftige Studien können von einer größeren Stichprobe und mehreren Messzeitpunkten profitieren.

Theoretische/Praktische Implikationen. Karriereorientierungen sind ein wichtiger Einflussfaktor in der Bewältigung eines Arbeitsplatzwechsels. Je nach Ausprägung des Bedürfnisses nach Sicherheit und Loyalität nehmen Beschäftigte ihren Wechsel zunächst eher als Gewinn oder Verlust wahr.

Relevanz/Beitrag. Die Studie leistet einen wichtigen Beitrag zum Verständnis von Arbeitsplatzwechseln im Kontext individueller Karrieren.

Benefits of Workplace Mentoring for Older Workers

Friederike Doerwald¹; Susanne Scheibe¹; Hannes Zacher²; Nico W. Van Yperen¹

¹University of Groningen; ²Universität Leipzig

Research Question

Research has shown that workplace mentoring is not only beneficial to those who receive mentoring (protégés) but also to those who provide mentoring (mentors). Due to motivational changes that accompany aging, mentoring is thought to particularly benefit older mentors' occupational well-being. We therefore investigated whether positive mentor outcomes vary as a function of mentors' age.

Design

Data stemmed from two samples of supervisor (mentor) - subordinate (protégé) dyads holding various occupations (N1 = 49 dyads, N2 = 151 dyads).

Results

Regardless of age and across samples, providing mentoring to a subordinate was associated with positive well-being outcomes (job engagement and affective well-being in both samples; work meaningfulness and affective commitment in sample 2). These associations were, however, only evident when mentoring was assessed by the mentor, but not if mentoring was rated by the protégé.

Limitations

One limitation is the cross-sectional design of the study, as it does not allow drawing causal inferences and distinguishing age from cohort effects.

Theoretical/ Practical Implications

Findings suggest that giving older workers mentoring tasks might be one way to keep them engaged and well.

Contribution/Relevance

Mentoring is a frequently mentioned, yet understudied retention strategy for older workers. The present study adds to our knowledge on age and mentoring by testing the benefits of mentoring for older workers' occupational well-being.

Burnout Risk and Hours Worked: An Economic Approach

Jean Roch Donsimoni; Christian Dormann; Klaus Wälde

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

The paper aims to provide a mathematical foundation for the study of burnout, matching stylised facts, and to offer new testable predictions for hours worked and individual behaviour.

We use tools from economics, such as intertemporal optimisation, to provide an analytical solution. The second part of the analysis makes use of the equations obtained in the first part to produce a numerical solution and obtain, after careful calibration, quantitative predictions.

Individuals can be in one of two states, they can either be diagnosed with a burnout or not. If they are not yet clinically burned out, when emotional exhaustion is low, hours worked are high, and as the individual becomes more exhausted, they will reduce their work hours, due to the negative effect of fatigue on well-being. On the other hand, for individuals who are diagnosed with a burnout, they will work fewer hours, and slowly increase them, as their emotional exhaustion slowly reduces. Burned out individuals will adjust slower than healthy ones.

The study relies on behavioural assumptions coming from economics, namely that individuals know their environment and their own characteristics, e.g. how well they recover from fatigue, their perceived workload, or the likelihood of being diagnosed with a burnout.

The model implies that individuals can remain at a relatively high level of fatigue for extensive periods of time, thus increasing their chance of being diagnosed with a burnout.

We learn that burned out individuals are the only ones who would increase their hours worked, while healthy individuals will only reduce them. Further work within this framework will allow us to determine how much time people spend in burnout, and how much time it takes for them to recover. This structure can also help us determine what the probability of being diagnosed with a burnout, or reaching a critical level of emotional exhaustion, is at a given point in time for different types of individuals.

Translating Cross-lagged Effects into Incidence Rates and Relative Risk Ratios: The Case of Psychosocial Safety Climate (PSC) and Depression

Christian Dormann¹; Mikaela Owen²; Maureen F. Dollard²; Christina Guthier³

¹Johannes Gutenberg-Universität Mainz; ²University of South Australia; ³Johannes Gutenberg-University Mainz

Longitudinal studies are the golden standard of empirical work and stress research whenever experiments are not plausible. Frequently, scales are used to assess risk factors and their consequences, and cross-lagged effects are estimated to determine possible risks. Methods to translate cross-lagged effects into risk ratios to facilitate risk assessment do not yet exist. The aim of the present paper is to demonstrate how cross-lagged effects can be used to assess the risk ratio of different levels of Psychosocial Safety Climate (PSC) in organizations, which has been proposed as an important psychosocial risk for the development of depression. We used available longitudinal evidence from the Australian Workplace Barometer to estimate cross-lagged effects of PSC on depression. We applied continuous time modeling to obtain time-scalable cross effects. These were further investigated in a four-year Monte Carlo simulation, which translated them into incident rates. Incident rates were determined by relying on clinically relevant depression scores and clinically relevant 2-year periods of depression. We suggest a critical value of PSC = 28 (in SD units: -1.2SD), which is indicative of more than 100% increased incidents of persistent depressive disorder compared to average levels of PSC across four years.

Antecedents and consequences of always on

Lenka Duranova¹; Sandra Ohly; Oliver Weigelt²; Katja Hoffmann³

¹FOM Hochschule für Oekonomie und Management; ²Universität Rostock; ³FernUniversität in Hagen

Research Question

According to effort-recovery theory (Meijman & Mulder, 1998), employees need recovery from work-related effort. However, work stressors influence employees even beyond their workplaces. Furthermore, the rapid development of new technologies leads to growth in work-related technology use after hours. Consequently, the opportunities for employee recovery are reduced. In order to shed light on the supplemental work behaviour through technology use after hours, we examine its antecedents and consequences.

Study Design

We used a shortitudinal panel design. Data from 73 full-time workers in Germany were collected online on Friday after work, at the weekend, and on Monday morning before going to work.

Results

Serial mediation analysis supported the hypotheses. Results indicate that work stressors influence work-related technology use after hours, which, in turn, hinders psychological detachment from work and impairs sleep quality.

Limitations

Future research should shed more light on the long-term consequences of work-related technology use after hours and systematically take personal and situational factors into account.

Implications

Our findings emphasize the importance of the need for developing strategies to prevent and handle work stressors and supplemental work after hours.

Contribution

This study contributes to stress and recovery research and the emerging research on work-related technology use after hours by examining its antecedents and consequences.

Faking in Assessment Center Übungen

Daniel Dürr; Ute-Christine Klehe

Justus-Liebig-Universität Gießen

Fragestellung

Es ist bekannt, dass Bewerber in Testverfahren und Einstellungsinterviews faken. Diese Studie untersuchte, ob sich Bewerber auch in Assessment Center (AC) Übungen bewusst anders darstellen. Außerdem überprüfte die Studie die theory of planned behavior (TPB) als Modell, um Faking in AC Übungen vorherzusagen.

Untersuchungsdesign

Es wurden ACs, die zwei Bedingungen beinhalteten, uninstruiert versus Faking instruiert, simuliert. Dabei absolvierten die Kandidaten je drei vergleichbare Übungen. Zwei Wochen vor dem AC füllten die Kandidaten einen Onlinefragebogen, welcher die Komponenten der TPB (Beck & Ajzen, 1991) sowie Demographika erfasste, aus. Faking wurde nach jeder Übung mit einer adaptierten Version der Fakingkala von Levashina und Campion (2007) erfasst.

Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass Kandidaten auch ohne Aufforderung in AC Übungen faken. Wenn dazu instruiert, können sie sogar noch mehr faken. Die TPB konnte die Intention der Kandidaten zu faken vorhersagen, jedoch konnte das tatsächliche Faking nur für Interviews vorhergesagt werden, nicht für AC Übungen.

Limitationen

Die Ergebnisse stützen sich auf eine vergleichsweise kleine studentische Stichprobe. Außerdem wurde ein Auswahlverfahren simuliert, was höchstwahrscheinlich nicht den gleichen Anreizcharakter bietet wie echte Auswahl Situationen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Studie bietet aufgrund ihres Pioniercharakters eine Fülle von möglichen Folgeforschungsarbeiten. U.a. könnte untersucht werden, welchen Effekt Faking in AC Übungen auf die Kandidatenleistung hat. Für Praktiker dienen die Erkenntnisse als Hinweis, dass auch in AC Übungen auf Faking geachtet und ggf. geeignete Maßnahmen ergriffen werden sollten, um Faking zu unterbinden.

Relevanz/Beitrag

Die Studie zeigte als erste ihrer Art, dass Bewerber auch in AC Übungen faken und dient auch als Anreiz für einen Perspektivwechsel gegenüber AC Übungen, die über lange Zeit als nicht fälschbar betrachtet wurden.

Digitaler Stress: Der inkrementelle Beitrag technologiebezogener Einstellungen und Verhaltensweisen auf technologieinduzierten Stress

Katharina Ebner; Cynthia Sende

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Fragestellung: Zur Erklärung der Entstehung von technologieinduziertem Stress fehlt es derzeit an Modellen, die mit der Nutzung von Technologien in Verbindung stehende Einstellungen, Verhaltensweisen und Wahrnehmungen gleichzeitig berücksichtigen. Die Untersuchung widmet sich deswegen der Entstehung von „digitalem Stress“. Sie soll zeigen, wie das digitale Stresserleben über reine Tätigkeitsmerkmale wie z.B. Zeitdruck bei der Arbeit hinaus durch personale, soziale und objektive Faktoren (z.B. Ausmaß der Technologienutzung) vorhergesagt wird.

Untersuchungsdesign: In einer onlinegestützten Längsschnittuntersuchung an einer geschlechts- und alters-, (56,5% weiblich; Alter: $M = 34,13$, $SD = 13,14$) sowie den Erwerbsstatus betreffend heterogenen (57,2% berufstätig, 20,5% Studierende) Stichprobe von 306 Personen zum ersten Messzeitpunkt ($N = 173$ zu MZP 2), wurde der prädiktive Wert von mit Technologien und Mediennutzung verbundenen Faktoren auf Stress geklärt.

Ergebnisse: Als Prädiktoren technologieinduzierter Belastung erweisen sich (1) die durch den Einsatz von Technologien veränderten Arbeitsmerkmale (z.B. Geschwindigkeit), (2) fehlende Kompetenzüberzeugungen im Umgang mit IKT sowie (3) die Nutzungshäufigkeit im privaten und beruflichen Alltag. Eine serielle Mediation über zwei Messzeitpunkte zeigt zudem, dass der Effekt der technologiebedingten Überlastung auf das allgemeine Belastungserleben durch eine gesteigerte emotionale Irritation vermittelt wird und über die Zeit stabil ist.

Limitationen: Die Stichprobe weist nur geringen digitalen Stress auf. In einer belasteten Stichprobe stellen sich Effekte eventuell stärker dar.

Theoretische und praktische Implikationen: Die Studienergebnisse weisen auf eine mögliche langfristige Belastungswirkung durch Informations- und Kommunikationsmedien hin.

Relevanz: Psychologische Untersuchungen zu den Antezedenzen digitalen Stresses sind als Ansatzpunkte zur Ableitung von Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung und des Boundary Managements angesichts der zunehmenden Digitalisierung von hoher gesamtwirtschaftlicher Relevanz.

Refugees' Career Capital Welcome? A Qualitative Study Among Afghan and Syrian Refugees in Austria

Petra M. Eggenhofer-Rehart; Markus Latzke; Katharina Pernkopf; Dominik Zellhofer; Wolfgang Mayrhofer; Johannes Steyrer

Wirtschaftsuniversität Wien

Research question

We explore how refugees entering the Austrian labor market relocate, acquire and convert cultural, social and economic capital. It draws on French sociologist P. Bourdieu's (1990) theory of practice assuming that capital is useful for an individual only if it fits a specified social field. To enter the host country's labor market, an unfamiliar field, refugees need to adapt their capital portfolio.

Study design

Semi-structured interviews with 16 Afghan and 19 Syrian refugees were subjected to a qualitative categorical content analysis.

Results

Refugees lose their economic and social capital. Their cultural capital is radically devaluated due to unfamiliar labor market rules and non-recognition of educational certificates and job experiences, which causes professional identity threats and status loss. The acquisition of new cultural and social capital requires proactivity and the interplay of capital forms: mastering the language facilitates social capital acquisition and vice versa; language is needed for additional education; and economic constraints prevent refugees from acquiring cultural capital. Compared to voluntary migrants, refugee job seekers face much more pronounced obstacles.

Limitations

We cannot rule out self-selection of highly proactive individuals and that some interviewees may have tried to stress social desirable aspects of their capital acquisition strategies.

Practical implications

The theory of practice is well suited for studying refugees' career behaviors. When studying capital relocation and acquisition, interdependencies of capital forms need to be considered. Practical implications include support for refugees to learn the language and to access additional training, to tap into local social networks and coaching related to identity issues.

Contribution

We add to migration research contrasting refugees' and voluntary migrants' disadvantages in the labor market, show how refugees face challenges to pursue sustainable careers and address the role of the field for the value of career capital when they move between fields.

Impact of the discrepancy between external and internal branding on organizational citizenship behaviour

Verena Eichel

Universität der Bundeswehr München

Research question:

Despite the existence of much research on branding, no study so far has explored if there exists a discrepancy between external (employer and corporate branding) and internal branding. Building on the theory of cognitive dissonance by Festinger (1957) and the social identity theory by Tajfel and Turner (1979, 1986), we hypothesized that this discrepancy negatively influences the organizational citizenship behaviour (OCB) of employees. Moreover, we assumed that organizational culture (OC), organizational identification (OID) and job satisfaction (JS) mediate this relationship.

Research design:

Our study has a cross-sectional design. We developed an employee online questionnaire for different German companies in several industries (N = 256 employees). We sent the questionnaire link to the head of department and the employees. Concerning data analysis, we conducted a serial multiple mediator analysis using the Process macro for SPSS (Hayes, 2013). We selected employees according to an employer ranking and a snowball sampling.

Results:

The analysis supported our hypotheses. Key results are: The above-mentioned discrepancy negatively influences the OCB of employees. OC, OID and JS mediate this relationship.

Limitations:

It remains to be proven if our results can be generalized to companies in other countries. Furthermore, a longitudinal design or qualitative interviews could validate our findings.

Theoretical/practical implications:

The results imply that future research should investigate this discrepancy in detail to enlarge the current research. For practitioners the results showed that they should realize this discrepancy if they want to increase the chances that their employees will engage in OCB.

Relevance/Contribution:

To our knowledge, this is the first study to analyse the discrepancy between external and internal branding and its impact on OCB. Our study also shows the application of the novel Process macro.

Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften im Krankenhaus - Status Quo Analyse

Monika Eigenstetter¹; Leon Galushko²

¹Friedrich-Schiller-Universität Jena; ²Hochschule Niederrhein

Fragestellung

Viele Studien zeigen, dass die hygienische Reinigung in Kliniken einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion von nosokomialen Infektionen leistet, Infektionen also, die ausschließlich zufolge eines stationären Aufenthaltes auftreten. Reinigungskräfte sind oft nur unzureichend geschult, wissen über Infektionsrisiken nicht Bescheid und können daher sich und andere gefährden. Erste Beobachtungen lassen vermuten, dass Führungskräfte kaum auf die Einhaltung der Sicherheitsstandards bestehen weder im Arbeitsschutz noch in der Hygiene. Zudem können Defizite in der Einbindung der Reinigungskräfte in das Kollegium im Krankenhaus erwartet werden. Allerdings liegen bislang noch kaum systematische Daten über die Situation der Reinigungskräfte vor. Die Ziele der vorliegenden Studie bestehen darin, erstmalig eine empirische Schätzung des Ausmaßes an verschiedenen Gefährdungen zu ermöglichen.

Vorgehen

Zur Datenerhebung wird ein erstmals entwickelter Selbsteinschätzungsfragebogen in mehreren Sprachen (u.a. Türkisch, Polnisch) eingesetzt.

Ergebnisse

Erste Befragungsergebnisse werden vorgestellt.

Limitationen

Die Erhebung basiert maßgeblich auf einer Selbsteinschätzung durch die befragten Reinigungskräfte.

Implikationen

Die Forschungsergebnisse sollen dazu dienen, Verbesserungspotentiale zu erschließen, wenn es darum geht, das Wissen über Arbeitsschutz, Hygiene und Patientensicherheit in der alltäglichen Arbeit anzuwenden und darüber hinaus mit dem Pflegepersonal gut zu kommunizieren.

Relevanz

Durch die gewonnen Erkenntnisse werden Empfehlungen für Arbeitgeber und Berufsverbände entworfen, wie Reinigungskräfte am Einsatzort 'Krankenhaus' optimal geschult werden können.

Führung in reduzierter Arbeitszeit (FIRA). Leitungsmodelle für ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Thomas Ellwart¹; Thomas Moldzio²

¹Universität Trier; ²Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl

Fragestellung. In FIRA wird die Gesamtarbeitszeit als Führungskraft (FK) reduziert, um Zeitanteile für Familie, zu pflegende Angehörige, Weiterbildung oder andere Projekten zu erhöhen. Folgende Fragen wurden bearbeitet: Studie 1: Welche Bedarfe, Chancen und Risiken von FIRA gibt es aus Sicht von FK und Mitarbeitenden (MA)? Studie 2: Wie kann eine Machbarkeitsprüfung zur FIRA-Einführung umgesetzt werden? Studie 3: Welche Auswirkungen hat FIRA auf Gesundheit und Wohlbefinden?

Vorgehen. Studie 1 basiert auf Befragungsdaten von FK und MA (N = 263 davon 93 in FIRA;). Die Ergebnisse wurden in 21 Experteninterviews ergänzend diskutiert. Studie 2 basiert auf einer Machbarkeitsanalyse in einem Sachgebiet einer öffentlichen Verwaltung. Studie 3 basiert auf einer Onlinebefragung von FK (N = 217 davon 101 in FIRA).

Ergebnisse. Studie 1: Der größte Bedarf an FIRA liegt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Fast 90 Prozent der Befragten können es sich selbst vorstellen, in FIRA zu arbeiten, doch 59 Prozent geben an, dass FIRA in ihrem eigenen Arbeitsbereich nicht gewünscht wird. Personen mit FIRA schätzen das Risiko von Chaos bei Entscheidungen geringer ein, als Personen die keine Erfahrung mit FIRA haben.

Studie 2: Mittels eines aufgabenorientierten, partizipativen und standardisierten Verfahrens wurden konkrete FIRA-Modelle entwickelt und prognostisch evaluiert.

Studie 3: Vollzeitführungskräfte und FIRA unterscheiden sich nicht in den Belastungen (wahrgenommener Workload). FIRA berichten höhere Beanspruchungsfolgen (z.B. Erschöpfung) sowie stressrelevante Einflüsse wie fehlende soziale Unterstützung oder Akzeptanz.

Limitationen. FIRA-Modelle sind in der Praxis sehr heterogen. Die Befragungen basieren auf Daten im Querschnitt.

Implikationen. Die Ergebnisse erlauben Empfehlungen, wann und wie FIRA in der täglichen Führungspraxis erfolgreich zum Einsatz kommen kann.

Relevanz/Beitrag. FIRA bietet eine vielversprechende Option, dem Fach- und Führungskräftemangel konstruktiv zu begegnen und bedürfnisorientierte Führungsmodelle in unterschiedlichen Lebensphasen umzusetzen.

Ursachen und Vorhersage von Präsentismus bei verschiedenen Personalgruppen - Ergebnisse einer Cross-Lagged-Panel-Analyse im Werk eines DAX-Konzerns

André Emmermacher¹; Fabian A. Rebitzer²; Jürgen Wegge³

¹Siemens AG; ²FH Vorarlberg; ³Technische Universität Dresden

Fragestellung

Lässt sich das Ausmaß zukünftigen Präsentismus anhand körperlicher und psychischer Beschwerden von Mitarbeitenden schon zu einem früheren Zeitpunkt vorhersagen? Welche Mitarbeitendengruppen sind besonders betroffen und unterscheiden sich die gesundheitsbezogenen Prädiktoren von Präsentismus zwischen diesen Gruppen?

Untersuchungsdesign

Während vorliegende empirische Studien zum Thema vornehmlich auf Querschnittsdaten beruhen (vgl. Miraglia, Johns 2015), wurde die Fragestellungen nun anhand einer Panelstudie mit zwei Messzeitpunkten im Abstand von zwei Jahren in einem Werk eines deutschen DAX-Konzerns untersucht. Hierzu wurde ein Cross-Lagged-Panel-Modell erarbeitet, das die Korrelationen zwischen den Indexwerten körperlicher Beschwerden, psychischer Beschwerden und Präsentismus der beiden Messzeitpunkte darstellt und so über den Kreuzvergleich der Korrelationen im Zeitverlauf Kausalzusammenhänge besser indizieren kann.

Ergebnisse

Dieses Modell wurde für Gruppen auf Basis verschiedener Moderatorvariablen geprüft, bspw. Tätigkeitsform, Personalverantwortung, Alter, Core Self Evaluation und weiteren. Im Ergebnis konnten so Erkenntnisse zu besonders von Präsentismus betroffenen Gruppen sowie den teils unterschiedlichen maßgeblichen Prädiktoren gewonnen werden.

Limitationen

Limitationen ergeben sich vor allem aus der begrenzten Zahl der im Modell berücksichtigbarer Einflussfaktoren und aus der Panelgröße von 112 Teilnehmer*innen.

Theoretische / Praktische Implikationen

Die Ergebnisse geben neue Hinweise darauf, wie Präsentismus in welchen Zielgruppen entsteht. Sie erlauben damit zielgerichtete und bedürfnisorientiertere Präventionsmaßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Relevanz / Beitrag

Dies führt sowohl zu einer Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitssituation der Mitarbeitenden als auch zu einer Optimierung der Ressourcenverwendung des Unternehmens, nicht nur im Sinne eines höheren Returns on Investment im Bereich Gesundheitsprävention sondern auch durch die Reduktion des präsentismusbedingten Produktivitätsverlusts.

Untersuchung und Unterstützung von Wissenschaftskommunikation in interdisziplinären Teams

Carolin Enzingmüller; Lorenz Kampschulte; Ilka Parchmann

IPN – Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften an der Universität Kiel

Fragestellung

In interdisziplinären Forschungsverbünden werden komplexe Probleme aus unterschiedlichen Fachperspektiven heraus bearbeitet. Je diverser die Forschergruppe, desto eher treten methodische und strukturelle, aber auch kommunikative Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit auf. In dem an den Sonderforschungsbereich 1261 angeschlossenen Scientific Outreach-Projekt wird die interne und externe Wissenschaftskommunikation der Forschergruppe aus Materialwissenschaftlern, Physikern, Elektrotechnikern und Medizinern forschend begleitet. Ziel des Projektes ist es, förderliche und hinderliche Kommunikationsbedingungen und -prozesse zu identifizieren sowie zugeschnittene Unterstützungsmaßnahmen für Forschende zu entwickeln und zu evaluieren. Ein Fokus liegt hierbei auf der Förderung von Nachwuchsforschenden.

Untersuchungsdesign

Mithilfe eines Fragebogens sollen zunächst die Anfangsbedingungen im Sonderforschungsbereich erfasst werden. Unter Berücksichtigung von Forschungsarbeiten in den Bereichen interdisziplinäre Zusammenarbeit und Wissenschaftskommunikation wurde ein Instrument entwickelt, das Kommunikationsbedingungen auf personaler (z.B. Selbstkonzept, Einstellungen) und organisationaler (z.B. Vernetzung der Arbeitsgruppen) Ebene sowie Prozesskriterien im Bereich Wissenschaftskommunikation erfasst. Um die Inhaltsvalidität des Instruments sicherzustellen, wurden Expertengespräche mit Fachdidaktikern, Forschenden aus anderen Sonderforschungsbereichen und Verantwortlichen aus der Hochschulweiterbildung geführt. Basierend auf den entsprechenden Rückmeldungen wurden leichte Anpassungen am Instrument vorgenommen. Der entwickelte Fragebogen soll mehrmals eingesetzt werden, um die Variablen längsschnittlich zu untersuchen und Hinweise auf die Wirkung implementierter Maßnahmen zu erhalten.

Ergebnisse

Erste Ergebnisse werden im April vorliegen.

Relevanz/Beitrag

Im Projekt sollen empirisch gestützte Hinweise und Empfehlungen generiert werden, wie Wissenschaftskommunikation in interdisziplinären Forschergruppen gezielt unterstützt werden kann.

A Social Identity Perspective on Work and Aging

Lisa Esser¹; Cort W. Rudolph²; Hannes Zacher¹

¹Universität Leipzig; ²Saint Louis University

Research Question

Most research on age and work outcomes has used lifespan developmental theories as theoretical frameworks. More recently, scholars have also recognized the potential of a social identity perspective for the study of work and aging. That is, insights from social identity theory have been applied to the study of aging, as well as the study of various work outcomes (in particular, health and well-being). However, findings from this new line of research have not been integrated to date. In this paper, we will close this gap in the literature.

Design

In this systematic review and conceptual development paper, we summarized and integrated existing empirical research on the relationships between age and work outcomes from a social identity perspective, and developed a new conceptual model to guide future research. We searched the Web of Science Social Citation index, PsycINFO, and Google Scholar for relevant literature, and included all empirical articles in peer-reviewed journals until February 2017.

Results

Our model specifies the factors influencing the relationships among age, social identity, and work outcomes. Findings show that as people grow older they increasingly identify with their age group. However, confronted with negative age stereotypes at work, older employees are motivated to distance themselves from their age group. The different ways in which they cope with this identity threat may have positive or negative consequences for older employees' health and well-being.

Limitations

The limited number and heterogeneous nature of existing studies did not make a quantitative analysis feasible.

Theoretical /Practical Implications

One practical implication is that providing opportunities for the development of positive social identities at work is crucial for older employees' mental and physical health and well-being.

Relevance/ Contribution

This is the first paper to review and integrate findings on the relationships among age, social identity, and work outcomes, especially with regard to older employees' health and well-being.

Die Rolle von Kontextinformation, sozialer Erwünschtheit und Faking bei SJTs

Jörg Felfe; Katarina Kaminski

Helmut-Schmidt-Universität

Forschungsfrage: Die Bedeutung von sozialer Erwünschtheit und Faking sowie der Kontextinformation für die Validität von SJTs wurde anhand eines neuen SJT zur Auswahl von Offizieren untersucht.

Design: Es wurden vier zum Teil experimentelle Studien durchgeführt.

Ergebnisse: In Studie 1 (N = 132) wurde für die meisten Items nur eine moderate Höhe von Erwünschtheit nachgewiesen. Weiterhin korrelierten Judgment Scores auf Basis sozialer Erwünschtheit nur wenig mit der Ideallösung. Die Orientierung an Erwünschtheit führte nur zu einer niedrigen Testleistung.

In Studie 2 wurde eine Gruppe instruiert, den Test möglichst gut zu faken (N = 67), während die andere Gruppe ehrlich antworten sollte (N=68). Durch Faking konnte die Testleistung nicht erhöht werden.

In Studie 3 wurde die Relevanz der Kontextinformation überprüft. Gruppe 1 (N = 44) bearbeitete den Test ohne, Gruppe 2 (N = 51) bearbeitete den Test mit Kontextinformationen. Die Gruppe 2 erzielte deutlich bessere Leistungen als Gruppe 1, was die Wichtigkeit der Kontextinformationen belegt.

In Studie 4 wurde die Trainierbarkeit der Kompetenz zum Treffen von Führungsentscheidungen untersucht. Die Testleistung der Gruppe mit Training (N = 49) verbesserte sich nach dem Training, während bei der Vergleichsgruppe ohne Training (N = 51) keine Leistungssteigerung erreicht wurde. Zusätzlich konnte durch „Think alouds“ (N = 16) bestätigt werden, dass die richtigen Lösungen mit Hilfe der theoretisch postulierten Entscheidungsregeln und Kriterien und nicht durch andere Überlegungen erzielt wurden.

Limitationen: Stichprobeneffekte und Testcharakteristika könnten die Untersuchungsergebnisse beeinflusst haben.

Implikationen: Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass soziale Erwünschtheit und Faking wenig Einfluss auf die Leistung haben. Weiterhin belegen die spezifischen Trainingseffekte, die Notwendigkeit von Kontextinformationen und die Think alouds die Validität des SJT.

Relevanz: Das Verständnis des potentiellen Einflusses von Sozialer Erwünschtheit und Faking konnte gesteigert werden.

Entwicklung und Validierung eines Postkorbs zur Erfassung von Adaptive Performance

André Findeisen; Thomas Staufenbiel

Universität Osnabrück

Fragestellung. In einer komplexen Berufsumwelt, in der ständige Veränderungen den Alltag vieler Unternehmen bestimmen, ist die Fähigkeit von Mitarbeitern, ihr Verhalten den veränderten Bedingungen anzupassen (Adaptive Performance, AP) eine bedeutsame Facette der beruflichen Leistung. Während bereits Selbsteinschätzungsinstrumente zur Erfassung von AP existieren (z.B. Kröger & Staufenbiel, 2012) wird hier die Entwicklung eines Postkorbs vorgestellt, der es erlaubt, AP objektiv zu erfassen. Zur Validierung werden sowohl personale (z.B. korrelativ Intelligenz) als auch situationale Variablen (Routinestärke) eingesetzt. Darüber hinaus werden auch bisher noch nicht im Zusammenhang mit AP betrachtete Variablen untersucht (rationales Denken, kognitive Interferenz).

Untersuchungsdesign. 194 Studierende bearbeiteten einen Online-Postkorb, bei dem nach einer Lernphase eine unangekündigte Veränderung eintrat und eine neue Strategie erlernt werden musste. Die Leistung nach der Veränderung dient als Operationalisierung von AP. Routinestärke wurde experimentell variiert.

Ergebnisse. Die Ergebnisse belegen die Eignung des Postkorbs zur Erfassung von AP mit Einschränkungen. Hypothesenkonform zeigen sich bedeutsame Zusammenhänge mit rationalem Denken ($r = .25$, $p < .01$) und kognitiver Interferenz ($r = -.20$, $p < .01$), nicht jedoch mit Intelligenz ($r = .10$, ns). Sowohl in der Lernphase wie auch in der adaptiven Phase sind Pbn mit starker Routine erfolgreicher ($F(1, 183) = 6.61$, $p < .05$).

Limitationen. Die Durchführung der Studie anhand einer homogenen studentischen Stichprobe begrenzt die Aussagekraft hinsichtlich der externen Validität.

Theoretische/praktische Implikationen. Auf theoretischer Ebene wird das nomologische Netzwerk der AP durch die neu untersuchten Prädiktoren erweitert. Auf praktischer Ebene werden Anwendungsmöglichkeiten im Personalauswahlkontext aufgezeigt.

Relevanz/Beitrag. Neben dem Einsatz in der Praxis bietet das entwickelte Diagnostikum auch für die Forschung neue Möglichkeiten, Antezedenzen und Konsequenzen von AP unter kontrollierten Bedingungen zu untersuchen.

Kooperatives Problemlösen ohne face-to-face-Interaktion mit Hilfe von technischen Assistenzsystemen

Johannes Fischbach; Dominic Bläsing; Manfred Bornewasser

Universität Greifswald

1 Fragestellung

Angenommen wird, dass Augmented Reality Brillen (z.B. Google Glass) im Bereich der Tele-Expertise die rasche Verständigung über mögliche technische Problemlösungen verbessern und zu Kosteneinsparungen führen. In einer fortlaufenden Untersuchungsreihe werden zentrale Aspekte der bild- und sprachbasierten Erarbeitung von Problemlösungen in dyadischen Gruppen von Experten und Laien auf einsatzförderliche und -hinderliche Bedingungen hin analysiert.

2 Untersuchungsdesign

Vorgestellt wird ein experimentelles Paradigma, in dem die skizzierte Arbeitsbeziehung zwischen einem Experten und einem Laien realisiert ist. In der Experimentalgruppe stehen beide Rollen entweder über Skype oder über eine AR-Brille in Kontakt. In der Kontrollgruppe bearbeitet eine Versuchsperson selbständig die zu bewältigende Aufgabe. Sie besteht darin, einen elektrischen Schaltkreis aufzubauen. Als abhängige Variablen fungieren Parameter der Problemlösung (Zeit, Fehler, Lösungswege) sowie Aspekte der Belastung und der Akzeptanz des technischen Systems.

3 Ergebnisse

Es werden Ergebnisse aus einer experimentellen Studie mit 25 Studierenden mit vergleichbarem Erfahrungshintergrund vorgestellt. Die Studie geht von der generellen Hypothese aus, dass Probleme effizienter unter der AR-Bedingung gelöst werden, dass jedoch Art und Ausmaß der Kommunikation zwischen Experten und Laien kritisch für die Überlegenheit des AR-Systems sind.

4 Limitationen

Limitationen ergeben sich aus der Stichprobengröße, der Spezifität der Aufgabe, der geringen Vorerfahrung zur Lösung technischer Probleme und die Künstlichkeit der sozialen Beziehung zwischen Experten und Laien.

5 Theoretische / Praktische Implikationen

Es ist angedacht in folgenden Untersuchungen die Ergebnisse der vorliegenden Studie zu AR-Assistenzsystemen unter realen Bedingungen in Unternehmen zu überprüfen.

6 Relevanz / Beitrag

Der Beitrag analysiert den Einsatz und Nutzen von AR-Brillen im Kontext des kooperativen Problemlösens. Er liefert Hinweise auf unterschiedliche Use-Cases, vor allem im Bereich der arbeitsplatznahen Kompetenzentwicklung.

Wenn Führungskräfte schwarze Schafe sind: Die Auswirkung von Normabweichungen auf das Mitarbeiterverhalten

Martin P. Fladerer; Janine Netzel

Ludwig-Maximilians-Universität München

Erfolgreiche Führung ist ein dynamischer Gruppenprozess, der auf einer geteilten Identität basiert (Haslam, Platow, Reicher, 2011). Vor allem die Ausrichtung auf zukünftige Ziele und die Formulierung einer Vision sind für erfolgreiche Führung zentral. Die Projektion einer Vision von „Wo wollen wir hin“ der Führungskraft kann dabei im Widerspruch zum aktuellen Verständnis der Gruppe stehen. In der ersten Studie dieses Forschungsprojekts wird in Erweiterung zu Studien von Haslam und Platow (2001) sowie Okimoto (2009) untersucht, welche Auswirkungen normabweichendes Verhalten der Führungskraft auf die Mitarbeitenden hat.

Untersuchungsdesign

Das Studiendesign ist ein experimentelles 3x2-Zwischengruppen-Design. Der Faktor Gruppennorm wird in drei Stufen manipuliert: Wettbewerb, Neutral, Kooperation. Der Faktor Führungsverhalten wird in zwei Stufen manipuliert: Wettbewerb und Kooperation. Als abhängige Variablen werden die wahrgenommene Effektivität der Führungskraft, die Zufriedenheit mit der Gruppenzugehörigkeit sowie Followership (d.h. unterstützendes Verhalten) erfasst.

Ergebnisse

Die Erhebung läuft zum derzeitigen Zeitpunkt. Mit Kontrastanalysen wird der lineare Interaktionseffekt von Gruppennorm und Führungsverhalten auf die abhängigen Variablen getestet: Wenn Gruppennorm und Führungsverhalten übereinstimmen, wird mehr Unterstützung gezeigt, die Mitarbeitenden sind zufriedener mit der Gruppe und zeigen mehr Followership.

Limitationen

Das experimentelle Design zieht Einschränkungen der externen Validität nach sich.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Rolle als Führungskraft geht nicht grundsätzlich mit dem Recht zur Abweichung und Veränderung der Gruppennormen einher.

Relevanz/Beitrag

Die Studie soll unterstreichen, dass Führung ein dynamischer Prozess im Rahmen einer geteilten sozialen Identität ist. Damit Weiterentwicklungen des Verständnisses von „Wir“ durch die Führungskraft möglich sind, sollten bestimmte Rahmenbedingungen von ihr erfüllt werden.

Aktivitäten in der Erwerbslosigkeit: Die Rolle der latenten Funktionen für die psychische Gesundheit

Teresa Flegel; Tabea Scheel

FernUniversität in Hagen

Fragestellung:

Erwerbslosigkeit geht mit psychischen Beeinträchtigungen einher, unter anderem durch Deprivation der latenten Funktionen der Arbeit. Bestimmte Aktivitäten scheinen auch für Erwerbslose latente Funktionen zu erfüllen. Die wahrgenommenen latenten Funktionen sollten die Zusammenhänge zwischen Arbeitsaktivitäten, aktiven Freizeitaktivitäten sowie sozialen Aktivitäten und der psychischen Gesundheit bei Erwerbslosen mediiieren.

Untersuchungsdesign:

In einer quantitativen Querschnittbefragung mit 135 erwerbslosen Personen wurde die Ausübung von 14 Aktivitäten (sowie deren Ausübung mit oder ohne andere Menschen) erfasst. Die Erfüllung der latenten Funktionen wurde mit der deutschen Kurzversion der Latent and Manifest Benefits of Work Scale (Kovacs et al., 2015) und die psychische Gesundheit mit dem GHQ-12 erfragt.

Ergebnisse:

Während die Aktivitäten nicht direkt mit psychischer Gesundheit zusammen hingen, mediierte die Gesamterfüllung der latenten Funktionen von Arbeit zwischen der Anzahl ausgeübter Arbeits- und aktiver Freizeitaktivitäten und psychischer Gesundheit. Die Anbindung an kollektive Ziele war auch als Einzelfunktion signifikant und vermittelte zudem einen signifikanten indirekten Zusammenhang zwischen der Ausübung sozialer Aktivitäten und der psychischen Gesundheit.

Limitationen:

Querschnittsdesign und Selbstbericht schränken die Aussagekraft der Studie ein. Zudem ist die Stichprobe nur bedingt repräsentativ. Statt der Stundenanzahl ausgeübter Aktivitäten konnte durch fehlende Angaben nur die Anzahl analysiert werden.

Theoretische/praktische Implikationen:

Auf Basis dieser Pilotstudie sollte eine Längsschnittbefragung mit einer großen Stichprobe erfolgen. Die psychologische Beratung sollte erwerbslose Personen ermutigen Aktivitäten auszuüben, die Zugang zu latenten Funktionen ermöglichen.

Relevanz/Beitrag:

Diese Studie testet als eine der ersten die vermittelnde Rolle latenter Funktionen zwischen Arbeits- und Freizeitaktivitäten erwerbsloser Personen sowie deren psychischer Gesundheit. Dies hat hohe Relevanz für spezifische Interventionen.

Echtzeitwahrnehmung in Abhängigkeit von Latenzerfahrungen bei 2D-Dragging-Aufgaben

Valentin Forch; Thomas Franke; Nadine Rauh; Josef Krems

Technische Universität Chemnitz

Fragestellung: Praktisch jedes Computersystem weist Verzögerungen in der Verarbeitung und Darstellung von System-Input, sogenannte Systemlatenzen, auf. Diese können sowohl das Nutzererleben als auch die Performanz in der Aufgabenbearbeitung beeinträchtigen. Bisher existieren jedoch nur wenige Erkenntnisse über die zugrundeliegenden Prozesse der Latenzwahrnehmung. Ein möglicher Einflussfaktor in der Latenzwahrnehmung sind Erfahrungen mit Latenzen in der Computerinteraktion, welche die Erwartungen bezüglich der Latenz von Computersystemen beeinflussen könnten. Konkret sollte untersucht werden, inwieweit der Umgang mit niedrig-latenten Computersystemen die Wahrnehmung von Systemlatenzen erleichtert. **Untersuchungsdesign:** In zwei experimentellen Studien wurden Latenzwahrnehmungsschwellen vor und nach der Bearbeitung einer Dragging-Aufgabe am Computer mit oder ohne zusätzliche Systemlatenz ermittelt. Zudem wurden auf der Personenebene Indikatoren für die alltägliche Erfahrung mit Latenzen in der Computerinteraktion erfasst. **Ergebnisse:** Die Ergebnisse unterstützen die Annahme, dass sich Latenzerfahrungen auf die Latenzwahrnehmung auswirken können. **Limitationen:** Die Ergebnisse beziehen sich auf Wahrnehmungsschwellen, welche in einem experimentellen Setting erfasst wurden und lassen damit keinen Schluss auf die alltägliche Latenzwahrnehmung (z.B. im Sinne von Toleranz gegenüber Systemlatenzen) zu. **Theoretische/Praktische Implikationen:** Nutzer schnellerer Computersysteme sollten im Allgemeinen eine höhere Sensitivität für Latenzen in der Computerinteraktion aufweisen. Mit Blick auf den technischen Fortschritt, der die Realisierung immer schnellerer Computersysteme ermöglicht, eröffnet dies beispielsweise die Frage, inwieweit zukünftige Nutzergenerationen höhere Ansprüche an die Latenz bei der Computerinteraktion stellen werden. **Relevanz/Beitrag:** Die Studie leistet einen Beitrag zum Verständnis zugrundeliegender Prozesse der Latenzwahrnehmung.

Der JCQ 2.0 als Instrument zur Vorhersage von Burnout und Commitment

Maren Formazin¹; Peter Martus²; Hermann Burr¹; Anne Pohrt¹

¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA); ²Universitätsklinikum Tübingen

Fragestellung:

Der auf dem Job-Demand-Control-Support-Modell (J-DCS) basierende Job Content Questionnaire (JCQ 1) dient der Erfassung psychosozialer Arbeitsbedingungen. Die Weiterentwicklung des Modells zum „Associationist D/C Model“ berücksichtigte neben etablierten und neu aufgenommenen Arbeitsfaktoren auf Aufgabenebene auch solche auf organisationaler Ebene, um der Vielzahl der Einflüsse der Arbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden Rechnung zu tragen, und führte zum erweiterten JCQ 2 - Fragebogen.

Untersuchungsdesign:

Der JCQ 2 wurde in einer querschnittlichen postalischen Befragung einer Zufallsstichprobe von Personen von 18 - 65 Jahren zusammen mit verschiedenen Outcomeskalen eingesetzt. Auf Basis multipel imputierter Daten von n=2326 abhängig Beschäftigten wurde mit Hilfe der schrittweisen Regression ermittelt, in welchem Maße die revidierten Skalen des bisherigen JCQ 1 Varianz von Burnout und Commitment aufklären können und welchen zusätzlichen Beitrag die neu entwickelten Skalen zur Varianzaufklärung leisten.

Ergebnisse:

Die revidierten Skalen des JCQ 1 klären rund 41 % der Varianz in Burnout auf, wobei theoriekonform „quantitative Anforderungen“ der stärkste Prädiktor sind. Für Commitment lassen sich ca. 26 % der Varianz durch die revidierten Skalen aufklären. Die zusätzliche Berücksichtigung von neuen JCQ 2-Skalen führt zu 10 bzw. 4 Prozentpunkten höherer Varianzaufklärung.

Limitationen:

Es liegen ausschließlich querschnittliche Daten vor, die keine Kausalaussagen zulassen. Wenngleich die Stichprobenziehung aus dem Einwohnermelderegister erfolgte, ist die Antwortrate unter Männern, unter Jüngeren sowie unter Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss gering.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Die differentiellen Zusammenhänge zwischen Arbeitsfaktoren und Outcomeskalen verdeutlichen die Notwendigkeit der Passung einer geplanten Arbeitsgestaltungsmaßnahme zum angestrebten Ziel.

Relevanz/Beitrag:

Das revidierte Instrument kann in der Praxis zur breiten Erfassung von mit Gesundheit und Wohlbefinden assoziierten Arbeitsbedingungen eingesetzt werden.

Titel: Arbeitsanforderungen, Persönliche Initiative und Wohlbefinden. Leidenschaft für die Arbeit als Ressource oder Risiko?

Wieland Fraas¹; Christian Korunka²; Tabea Scheel¹

¹FernUniversität in Hagen; ²Universität Wien

Fragestellung

Arbeitsanforderungen wie sich stetig verdichtende Arbeit beeinträchtigen Wohlbefinden und Motivation. Da die harmonische und obsessive Leidenschaft für die Arbeit förderlich bzw. ungünstig für bspw. affektives Commitment und Flow sind, sollte Leidenschaft als persönliche Ressource oder Risiko den Einfluss von Anforderungen auf Wohlbefinden puffern bzw. verstärken. Auf Basis des Job-Demands-Resources Modell testen wir, ob Leidenschaft für die Arbeit den Einfluss der (in wissensintensiven Dienstleistungen besonders relevanten) Arbeitsintensivierung auf Irritation und persönliche Initiative moderiert.

Untersuchungsdesign

In einer Online-Studie wurden im Abstand von einem Jahr Daten von 94 SteuerberaterInnen erhoben. Zu T1 wurden Einschätzungen zu Arbeitsintensivierung, Zeitdruck (Kontrollvariable) und Leidenschaft für die Arbeit erhoben; zu T2 affektive Irritation und persönliche Initiative. Die Moderationen wurden mit Bootstrapping analysiert.

Ergebnisse

Arbeitsintensivierung (T1) hängt mit mehr persönlicher Initiative (T2) und Irritation (T2) zusammen. Allgemeine Leidenschaft (aber nicht harmonische/ zwanghafte) moderiert den Effekt von Arbeitsintensivierung auf persönliche Initiative; je höher die Leidenschaft, desto stärker die Beziehung. Die zwanghafte Leidenschaft moderiert nur tendenziell zwischen Arbeitsintensivierung und den Outcomes.

Limitationen

Die Angaben beruhen auf Selbstbericht. Die Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf andere Berufsfelder ist eingeschränkt.

Theoretische/Praktische Implikationen

Leidenschaftsverläufe und deren Puffer-/Risikowirkung sollten längsschnittlich über mehrere Zeitpunkte mit verschiedenen Quellen erfasst werden. Ein besseres Verständnis der Potenziale und Gefahren der Arten von Leidenschaft birgt Möglichkeiten einer gezielten Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung.

Relevanz/Beitrag

Trotz der Potenziale im Arbeitskontext wird Leidenschaft für die Arbeit kaum erforscht. Die Studie belegt die Rolle von Leidenschaft für die Wirkungen von Arbeitsanforderungen.

More than useful and easy to use? – Identifying relevant psychological factors influencing the technology acceptance

Wiebke Frank¹; Patrick Müller²

¹Universität Ulm; ²Hochschule für Technik Stuttgart

Research question. Given the fact that technological progress is advancing at an ever-quicker rate in many industrial sectors, it is important to investigate factors affecting the technology acceptance. Particularly for information systems, the Technology Acceptance Model (TAM) and its extensions (e.g. TAM2) are widely used in research (Davis, Bagozzi & Warshaw, 1989; Venkatesh & Davis, 2000). To account for technologies with which the human operator physically interacts and is affected by its physical reactions an extension of TAM2 was proposed. The extended model adds the factors prior experience, affective attitude, perceived behavioural control as well as dispositional desire for control and autonomy. The proposed model was investigated in the context of drive programs (DP) in passenger vehicles. However, the model is assumed to be applicable to other kinds of technology.

Study design. The extended model was tested by assessing the acceptance of DPs in passenger vehicles in an empirical study with N = 378 participants. Structural equation modelling was used to test the model.

Results. It was found that the extended model substantially explained more variance in the usage behaviour than TAM2. Moreover, it was shown that the additional factors considerably contributed to this increase. A second study confirmed the findings with another customer group (N = 633).

Limitations. The model was tested with a specific technology and specific customer groups, namely middle class and compact car owners with prior usage experience. Thus, future research should aim to adapt and test the model for different technologies and samples to ensure transferability of the findings.

Theoretical/Practical Implications. The findings indicate that the acceptance of DPs is primarily influenced by prior usage experience, behavioural intention, perceived usefulness, affective attitude towards the technology and the perceived behavioural control.

Relevance/Contribution. The study suggests that a wide range of psychological factors influence the acceptance of specific technologies.

Energieeffizientes Fahren in Hybridelektrofahrzeugen. Wie kann die Nutzer-Energie-Interaktion unterstützt werden?

Thomas Franke¹; Matthias Arend²

¹Universität zu Lübeck; ²Technische Universität Chemnitz

Fragestellung: In vielen Alltagssettings haben wir mit Systemen zu tun, bei denen es um die dynamische Regulation knapper oder anderweitig kostbarer Ressourcen geht. Ein Beispiel ist die Regulation von Energieressourcen zur Steigerung der Energieeffizienz bei der Nutzung von Elektrofahrzeugen. Hybridelektrofahrzeuge stellen hierbei einen Fahrzeugtyp dar, bei dem Fahrer einen besonders starken Einfluss auf die tatsächliche Energieeffizienz des Fahrzeugs haben, wobei eine optimale Nutzer-Energie-Interaktion gleichzeitig durch ein vergleichsweise komplexes und hochdynamisches Zusammenspiel verschiedener Antriebskomponenten erschwert wird. Eine entscheidende Frage aus Perspektive der Ingenieurpsychologie ist daher, wie die Regulation der Energieflüsse so einfach wie möglich für den Nutzer gestaltet werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es eines detaillierten Verständnisses der Verhaltensstrategien und mentalen Modelle von Nutzern bei der Regulation von Energieressourcen. Untersuchungsdesign: In einer Fragebogenstudie mit N = 121 Fahrern von Hybridelektrofahrzeugen wurde unter anderem die Nutzung bestimmter Energiesparstrategien sowie die Repräsentationen der Energieeffizienz untersucht. Ergebnisse: Es zeigten sich erhebliche interindividuelle Unterschiede in der Nutzung von Strategien zur Optimierung der Energieeffizienz, welche Hinweise auf sehr unterschiedliche Repräsentationen von Energieeffizienz liefern. Limitationen: Bei der Interpretation dieser Ergebnisse gilt es jedoch unter anderem das korrelative Design der Studie zu beachten. Theoretische/Praktische Implikationen: Die Nutzer-Energie-Interaktion in Hybridautos scheint durch verschiedene Vorstellungen der Energieflüsse geprägt. Zur Vereinfachung der Energieregulation kommt es entscheidend darauf an, passgenaue Performanzindikatoren jenseits basaler Verbrauchsangaben bereitzustellen, welche effektive Kontrollstrategien optimal unterstützen. Relevanz/Beitrag: So ließe sich möglicherweise auch die Ressourcenregulation in anderen Mensch-Technik-Systemen besser verstehen und somit vereinfachen.

Change-Management in Freiwilligenorganisationen: Unter welchen Bedingungen unterstützen Engagierte Organisationsentwicklungsmaßnahmen?

Susanne Freund; Kathrin Thiel; Elisabeth Kals

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

Ehrenamtliches Engagement ist die Basis der Arbeit vieler Non-Profit-Organisationen. Doch veränderte gesamtgesellschaftliche Bedingungen stellen auch Organisationen, die sich traditionell auf die Arbeit Ehrenamtlicher stützen, vor die Herausforderung, sich anzupassen und zu verändern. Für die Umsetzung entsprechender Organisationsentwicklungsmaßnahmen ist die Unterstützung der Engagierten zentral. Dabei stellt sich die Frage, unter welchen psychologischen Bedingungen die Ehrenamtlichen Veränderungen in ihrer Organisation unterstützen: Wie lässt sich das Verhalten der Engagierten in Bezug auf OE-Maßnahmen vorhersagen?

Zur Beantwortung dieser Frage wurde die Forschung zu OE-Maßnahmen in Wirtschaftsunternehmen mit der Forschung zur Freiwilligenarbeit zusammengebracht und auf dieser Grundlage eine längsschnittliche Fragebogenstudie während einer Veränderungsphase in der Freiwilligen Feuerwehr durchgeführt (N = 115). Es zeigt sich, dass psychologischen Variablen über 30 Prozent der Varianz der im nächsten Jahr geleisteten Unterstützung für die OE-Maßnahme vorhersagen. Dabei erweisen sich das affektive Change-Commitment (Herscovitch & Meyer, 2002) und die wahrgenommene Kontrolle über die Veränderungen als zentral für die im darauffolgenden Jahr geleistete Unterstützung. Das Change-Commitment kann zudem durch die Einstellung gegenüber den Veränderungen, die soziale Norm, die wahrgenommenen Kontrollmöglichkeiten und das Problembewusstsein erklärt werden.

Damit sind diese Konzepte auch auf den Kontext von Veränderungen in Freiwilligenorganisationen anwendbar. Zwar sollte die Generalisierbarkeit dieser Aussage noch an weiteren Non-Profit-Organisationen überprüft werden, doch schon jetzt trägt die Studie zu einem besseren theoretischen Verständnis von Freiwilligenarbeit bei. Zudem implizieren die Befunde Ableitungen für das Change-Management in Freiwilligenorganisationen sowie für die Rekrutierung und Einbindung von Ehrenamtlichen unter sich wandelnden Bedingungen.

NACHHALTIGE KURVE- Ein explorativer Ansatz zur Erfassung von Wahrnehmung und Verständnis des Corporate Social Responsibility im Profifußball aus Sicht der Fans

Katharina Friedrichs; Mike Silbert; Annette Kluge

Ruhr Universität Bochum

Fragestellung

Corporate Social Responsibility (CSR) gewinnt im deutschen Profifußball aufgrund steigender Kommerzialisierung und Professionalisierung in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung. Die Stakeholdergruppe „Fans“ wird in der empirischen Forschung und der praktischen Umsetzung von CSR-Maßnahmen wenig berücksichtigt. Folglich soll die Wahrnehmung und das Verständnis von CSR aus Sicht der Fans analysiert werden.

Untersuchungsdesign

In einer Case-Study sollte anhand von zweistündigen Fokusgruppen (N=18) die Wahrnehmung und das Verständnis zur CSR von Fans eines Vereins der 2. Fußballbundesliga analysiert werden. Die Befragungsschwerpunkte lagen auf der Einschätzung der Bedeutsamkeit und Wahrnehmung von CSR. Mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring wurde ein Kategoriensystem erstellt, das die Fragestellungen beantwortet.

Ergebnisse

Die Fans nehmen CSR-Maßnahmen wahr und schätzen diese als bedeutend ein. Insbesondere Projekte mit sozialem Hintergrund werden häufig wahrgenommen. Aus Sicht der Fans muss die Passung der Maßnahmen thematisch und geographisch zum Verein gegeben sein. Zudem zeigte sich der Wunsch nach mehr Dialog und Austausch zwischen Fans und ihrem Verein bezüglich CSR-Maßnahmen.

Limitationen

Die Generalisierbarkeit der Ergebnisse ist aufgrund des begrenzten Fokus auf einen Profifußballverein fraglich. CSR stellt ein sozial sensibles Thema dar, das in den Normen der sozialen Gesellschaft verankert ist. Dadurch kann die Gefahr, dass die Fragen sozial erwünscht beantwortet wurden, nicht vollständig ausgeschlossen werden.

Implikation

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Profifußballvereine ihre Stakeholdergruppe „Fans“ in den CSR-Implementierungsprozess zur Stärkung der Fanidentifikation einbinden sollten. Zukünftige Forschungen sollten weitere Stakeholder einbeziehen, um einen ganzheitlichen Blick über die Bedeutsamkeit des CSR im Profifußball zu generieren.

Relevanz

Aufgrund der besonderen Fan-Verein-Bindung leistet die Forschung einen ersten Ansatz zur Wahrnehmung und zum Verständnis der Stakeholdergruppe der Fußballfans bezüglich CSR.

Politische Fertigkeiten und Führungserfolg - der Kontext macht den Unterschied

Dominic-Nicolas Gansen-Ammann¹; Andreas Wihler²; Gerhard Blickle²

¹Hochschule Fresenius Köln; ²Universität Bonn

Fragestellung: Politische Fertigkeiten (PF) sind eine Form sozialer Kompetenz, die es Menschen erlaubt, Andere im Arbeitskontext zu verstehen, sich entsprechend anzupassen und zielbezogen Einfluss auszuüben. Aus der Perspektive einer Person-Umwelt-Passung sollten Individuen PF in beruflichen Umwelten erfolgreich einsetzen können, die sich als „unternehmerisch“ bezeichnen lassen, insbesondere in Leitungspositionen mit Personalverantwortung. Hierbei werden nichtlineare Interaktionseffekte auf die Führungsleistung angenommen: Bei hohen unternehmerischen Anforderungen steigt die Leistung exponentiell mit der Ausprägung der PF an. Bei niedrigen Anforderungen steigt die Leistung asymptotisch mit der Ausprägung der PF an und erreicht zügig ein Plateau, da die Einflussmöglichkeiten durch den Kontext begrenzt sind.

Untersuchungsdesign: Die Stichprobe bestand aus 229 Führungskräften und 607 Mitarbeitern. Die Führungskräfte gaben Auskunft über ihre politischen Fertigkeiten sowie ihre unternehmerischen Rollenanforderungen. Die Führungsleistung wurde durch die Mitarbeiter eingeschätzt.

Ergebnisse: Im Rahmen der Multilevel-Analysen zeigten sich die erwarteten Interaktionseffekte auch nach statistischer Kontrolle weiterer wesentlicher Einflussfaktoren.

Limitationen: Die Befunde basieren auf subjektiven Auskünften. Aufgrund des querschnittlichen Designs sind Kausalschlüsse nicht möglich. Eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf andere berufliche Kontexte bedarf weiterer Überprüfung.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse verdeutlichen die differenziellen nichtlinearen Effekte von PF auf Führungsleistung bei unterschiedlichen Rollenanforderungen. Sie erhöhen damit das Verständnis der Wechselwirkung von PF und Arbeitskontexten über rein lineare Zusammenhänge hinaus.

Relevanz/Beitrag: Die Berücksichtigung der Befunde in Personalauswahl-, Potenzialanalyse- und Personalentwicklungsprozessen im Sinne einer Person-Umwelt-Passung könnte Führungserfolg befördern und den Unternehmenserfolg erhöhen.

Effekte fehlender und destruktiver Führung auf die Teamleistung: Zwei feldexperimentelle Studien

Yvonne Garbers; Udo Konradt

Universität Kiel

Fragestellung

Auf Basis der Theorie der Führungsdistanz und der Dispersed Leadership Theory in Teams wurden die Auswirkungen fehlender und destruktiver Führung auf Teamleistung untersucht. In Anlehnung an den Ansatz negativer Führung wurde der negative Einfluss von volitional im Gegensatz zu unbeabsichtigt fehlender Führung näher untersucht.

Untersuchungsdesign

Es wurden zwei feldexperimentelle Policy-Capturing Studien durchgeführt. In der ersten Studie (N = 133) wurden teambasierte Führung (fehlend vs. transformational) und interaktionale Führung (fehlend vs. passiv-vermeidend vs. destruktiv) manipuliert. In der zweiten Studie (N = 170) wurde die Stufe der fehlend interaktionalen Führung unterteilt in beabsichtigt und unbeabsichtigt. Als abhängige Variablen wurden Arbeitsleistung und OCB erhoben.

Ergebnisse

Ergebnisse Hierarchisch Linearer Modellierung zeigten für Leistung und OCB (1) stärkere negative Effekte für destruktive Führung als für fehlende Führung, (2) keine Unterschiede zwischen volitional fehlender und destruktiver Führung, und (3) einen kompensatorischen Effekt von teambasierter Führung auf fehlende interaktionale Führung.

Limitationen

Da es sich bei der Untersuchung um szenarienbasierte experimentelle Studien handelt, liegt ein Problem in der externen Validität. Zudem wurden keine Teams, sondern nur Einzelpersonen mit Teamerfahrung untersucht, was die Generalisierung der Ergebnisse auf organisationale Teams einschränken könnte.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse zeigen, dass destruktive und volitional fehlende Führung noch stärkere negative Effekte erzielen als ein unbeabsichtigtes Fehlen der Führungskraft. Um die negativen Effekte unbeabsichtigt fehlender Führung zu verhindern, sollten Organisationen Formen von verteilter Führung einsetzen.

Relevanz/Beitrag

Die Ergebnisse gehen über frühere Studien hinaus, da sie erstmals Aufschluss über die negative Wirkung fehlender Führung im Vergleich zu destruktiver Führung liefern. Wesentlich dabei ist die Unterscheidung zwischen volitional (destruktiv) und unbeabsichtigt fehlender Führung.

Future Time Perspective in Occupational Teams: Do Older Workers Prefer More Familiar Team Partners?

Laura U. A. Gärtner; Guido Hertel

Universität Münster

Research Question

Today, working in occupational teams is omnipresent and team partners are often changing. However, workers' reaction to such changes might be quite different. Some workers embrace changing partners as learning opportunities and network extensions, others dislike constant reorientations and prefer familiar team partners. Based on Socioemotional Selectivity Theory, we predict that emotional meaningful team partners are prioritized when occupational time is perceived as limited. Extending studies outside of the work context, we expect that older workers prefer more familiar team partners, and that this effect is mediated by workers' future time perspectives (FTP). Moreover, we manipulated FTP by situational constraints.

Design

Hypotheses were tested in an online experiment with three conditions (within-person design). The 454 workers (57% female, age $M=46$, $SD=11$) were asked to choose between a familiar and a new team for three times: under an unspecified (baseline); a restricted; and an expanded future time condition. The order of the second and third condition was randomized among participants.

Results

As proposed, the effect of workers' age on team choice in the first condition was mediated by workers' FTP. Higher age was associated with lower FTP, and was correlated with higher likelihood to choose the familiar team. Interestingly, age per se had a negative indirect but a positive direct effect on team choice, resulting in a nonsignificant total effect. Further, the situational limitation (second condition) increased the preference of the familiar team regardless of age.

Limitation

No effect was observed due to the situationally expanded time condition. However, this lack of effect might be explained by a rather unrealistic intervention.

Theoretical /Practical Implications

The effect of situationally restricted FTP provides interesting avenues for compensating age-related preferences in the context of occupational teamwork.

Relevance/ Contribution

This is the first study examining FTP in the context of working teams and partner preferences.

The harder, the better? Beeinflusst die Aufgabenschwierigkeit Emotionen, Wahrnehmungen und Verhaltensintentionen von Testteilnehmenden?

Franziska J. Gassner¹; Klaus G. Melchers²

¹Universität Ulm; ²Universität Ulm

Fragestellung: Auswahl Situationen könnten von vielen Bewerbern als belastend bewertet werden, insbesondere dann, wenn Organisationen Auswahlverfahren benutzen, die auch zwischen High-Performern differenzieren. Dann sind die Aufgaben oft zu schwer für die meisten Bewerber. Obwohl die Schwierigkeit und andere Merkmale von Auswahlverfahren als Einflussfaktor auf Bewerberreaktionen angesehen werden (vgl. Gilliland, 1993), ist zu ihren tatsächlichen Auswirkungen wenig bekannt. Die aktuelle Studie untersucht daher den Effekt der Aufgabenschwierigkeit auf Emotionen, Wahrnehmungen und Intentionen von Testteilnehmenden.

Untersuchungsdesign: In einem Experiment bearbeiteten studentische Versuchspersonen (N = 126) einen Intelligenztest mit entweder relativ leichten bzw. schwierigen Matrizenaufgaben. Nach dem Test beantworteten die Teilnehmenden Fragen zu ihren Emotionen, Wahrnehmungen und Intentionen in Bezug auf eine Organisation, die solch einen Test verwendet.

Ergebnisse: Teilnehmende, die die einfachere Testversion bearbeiteten, berichteten mehr positive und weniger negative Emotionen. Sie gaben an, dass sie das Verfahren weniger beanspruchend, fairer und akzeptabler empfanden als die Gruppe, die die schwereren Aufgaben bearbeitete. Effekte auf mögliche Reaktionen gegenüber der Organisation wurden durch ihre Emotionen mediert, aber es gab keine direkten Effekte der Aufgabenschwierigkeit auf Verhaltensintentionen der Teilnehmenden.

Limitationen: Die Studierendenstichprobe stellt die größte Einschränkung der Laborstudie dar.

Theoretische/Praktische Implikationen: Unternehmen sollten potentielle Effekte der Aufgabenschwierigkeit auf Wahrnehmungen und Reaktionen von Bewerbern berücksichtigen. Durch geschickte Testauswahl und Erklärungen zur Schwierigkeit könnten diese Effekte abgemildert werden.

Relevanz/Beitrag: Obwohl die Aufgabenschwierigkeit ein praktisch relevantes, einfach zu beeinflussendes Testmerkmal ist, das theoretisch Bewerberreaktionen beeinflussen sollte, ist wenig darüber bekannt. Die aktuelle Studie trägt dazu bei, diese Forschungslücke zu schließen.

Cyberslacking als Ressource? Life-Domain Konflikte und Zeitdruck im Fokus

Fabiola Gattringer; Bernad Batinic

Johannes Kepler Universität Linz

Fragestellung. Digitale Medien sind aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken und spielen eine immer wichtigere Rolle für Flexibilität von und Autonomie für Arbeitnehmer/innen. Dabei durchbricht die digitale Mediennutzung immer häufiger Life-Domain Barrieren: Arbeiten von zuhause aus wird ermöglicht und gleichzeitig auch die private Nutzung des Internet während der Arbeitszeit (Cyberslacking).

Diese Studie untersucht das Zusammenspiel von Cyberslacking, Life-Domain Konflikten (Beruf, Privatleben) und Zeitdruck, insbesondere mit Hinblick auf arbeitsrelevante Outcomes wie Commitment und Work Engagement.

Untersuchungsdesign. 938 Erwerbstätige aus dem deutschen Sprachraum wurden mittels Onlinepanel befragt, wovon n = 209 an einer Folgebefragung fünf Monate später teilnahmen. Die Stichprobe setzt sich aus wissenschaftlichen, kaufmännischen und technischen Beschäftigten, sowie Beschäftigten im Dienstleistungssektor zusammen.

Ergebnisse. Die Ergebnisse zeigen, dass Cyberslacking eine Moderatorfunktion zwischen Life-Domain Konflikten und Zeitdruck einnimmt, und somit auch als Ressource für Arbeitnehmer/innen aufgefasst werden kann.

Limitationen. Berufsspezifische Anforderungen in den unterschiedlichen Berufssparten konnten nur eingeschränkt berücksichtigt werden. Eine homogenere Stichprobenziehung unter Berücksichtigung von berufsspezifischen Merkmalen wäre wünschenswert.

Theoretische/Praktische Implikationen. Betrachtet man Cyberslacking als mögliche Ressource für Arbeitnehmer/innen eröffnen sich neue Erklärungsansätze dafür, wie Arbeitnehmer/innen mit Stress, z.B. durch Zeitdruck, und Life-Domain Konflikten am Arbeitsplatz umgehen.

Relevanz/Beitrag. Die private Internetnutzung während der Arbeitszeit wird selten als mögliche Moderatorvariable in Betracht gezogen. Ihre Berücksichtigung ermöglicht allerdings ein besseres Verständnis für den Gesamtzusammenhang im Kontext einer flexiblen, digitalen Arbeitswelt.

Wie schlimm ist Feedback-Geben? Effekte von Feedback-Inhalt auf empfundene Anstrengung und Affekt von Feedback-Gebenden

Rosemarie Gauglitz; Nina Keith; Simon Kanwischer

Technische Universität Darmstadt

Fragestellung

Führungskräfte und Kollegen/innen sind heutzutage dazu aufgefordert, nahezu kontinuierlich Feedback zu geben. Welche Effekte das Geben von Feedback auf Feedback-Gebende hat, insbesondere wenn sie negatives Feedback geben müssen, wird dabei häufig nicht berücksichtigt. Lediglich der MUM-Effekt („Mum about Unpleasant Messages“) beschreibt, dass Menschen der Übermittlung schlechter Nachrichten widerwillig gegenüberstehen und dafür mehr Zeit benötigen. Die vorliegende Studie zielt darauf ab zu verstehen, warum das Geben von Feedback unangenehm für Feedback-Gebende ist. Wir nehmen an, dass der Feedback-Inhalt, d.h. ob das Feedback positiv oder negativ ist, den Affekt von Feedback-Gebenden beeinflusst. Darüber hinaus erwarten wir Effekte auf empfundene Anstrengung und Zufriedenheit mit dem verfassten Feedback.

Vorgehen

In einem Online-Experiment mit einfaktoriellem Messwiederholungsdesign (Feedback-Inhalt: positiv, negativ) wurden 68 Versuchspersonen im Rahmen zweier Szenarien gebeten, ein schriftliches Feedback für einen fiktiven Kollegen zu verfassen. Anschließend wurden empfundene Anstrengung und Zufriedenheit mit dem eigenen Feedback sowie Affekt erfasst.

Ergebnisse

Es zeigten sich signifikante Haupteffekte des Feedback-Inhalts auf die Zufriedenheit mit dem eigenen Feedback sowie den negativen Affekt. Negatives Feedback führte zu weniger Zufriedenheit sowie zu mehr negativem Affekt bei Feedback-Gebenden. Zudem medierte die Zufriedenheit den Effekt von Feedback-Inhalt auf den negativen Affekt.

Limitationen

Lediglich schriftliches Feedback anhand von Szenarien erfasst, daher möglicherweise eingeschränkte Übertragbarkeit auf face-to-face-Feedback.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse zeigen, dass der Inhalt von soeben gegebenem Feedback auch den Affekt und die Zufriedenheit von Feedback-Gebenden beeinflusst. Dies kann erklären, warum Feedback eher ungern gegeben wird.

Relevanz/Beitrag

Die Erforschung der Effekte von Feedback auf Feedback-Gebende ist essentiell für die Entwicklung geeigneter Interventionen zur Stärkung des Feedback-Verhaltens.

Eye Tracking im eignungsdiagnostischen Kontext: Entwicklung des Eye Movement Conflict Detection Test

Katja Gayraud¹; Hinnerk Eißfeldt¹; Catrin Hasse¹; Sebastian Pannasch²

¹D.L.R. Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt; ²Technische Universität Dresden

Im Rahmen der Fluglotsen- und Pilotenauswahl wird die psychologische Eignung von Bewerbern mithilfe von eignungsdiagnostischen Testverfahren überprüft. Dabei wird die Leistung in kognitiven Tests über die Anzahl richtiger und falscher Antworten sowie über Reaktionszeiten erfasst. Im Gegensatz zu diesen Leistungskennwerten, haben Blickbewegungen das Potential, visuelle Aufmerksamkeitsprozesse direkter zu messen. Derzeit existiert kein Testverfahren, das Blickbewegungsanalysen für eignungsdiagnostische Entscheidungen heranzieht. Es stellt sich die Frage nach der Verwendbarkeit von Blickbewegungen als Indikator für kognitive Leistungsprozesse im Rahmen von Auswahluntersuchungen für Berufe in der Luftfahrt. Zur Untersuchung dieser Fragestellung wurde der Eye Movement Conflict Detection Test entwickelt. Es wird eine Studie mit 251 Fluglotsen- und Piloten-Bewerbern vorgestellt, die den Test im Anschluss an das reguläre Testprogramm der ersten Auswahlstufe bearbeiteten. Die Aufgabe im Test bestand darin, so schnell wie möglich Konflikte zwischen Flugzeugen zu erkennen und via Touch Input zu markieren. Die Probanden bearbeiteten den Test konzentriert und motiviert. Item- und Teststatistiken wurden analysiert. Mittels Itemanalyse wurden 50 aus 82 Aufgaben für die Endversion des Tests ausgewählt. Reliabilitätsanalysen zeigen ein adäquates Level der internen Konsistenz für die Konfliktentdeckungsrate und die Bearbeitungsgeschwindigkeit. Die Ergebnisse indizieren, dass der Test in Eye Tracking Studien angewendet werden kann. Die Studienergebnisse sowie der Einsatz von Eye Tracking im eignungsdiagnostischen Kontext werden diskutiert.

Mit einem Schlag ist alles anders – Vorstellung eines Konzeptes der DGUV zur Gewaltprävention

Anne Gehrke

Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)

Fragestellung

Gewalterfahrungen können für die Betroffenen neben physischen auch massive psychische Folgen haben. Aus präventiver Sicht stellt sich deshalb die Frage, wie sich eine Organisation und ihre Beschäftigten dahingehend auf systematische Weise strukturell, organisatorisch und personell vorbereiten kann.

Untersuchungsdesign In einem Projekt der Initiative Gesundheit & Arbeit (iga) wurde in Kooperation mit der Verwaltungsberufsgenossenschaft, Branche ÖPNV/Bahnen eine Moderatorenschulung entwickelt, evaluiert und in ein Gesamtkonzept zur Gewaltprävention eingebunden.

Implikationen

Die Nachfrage nach branchenspezifischen Konzepten zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz ist groß. Ziel der präventiven Maßnahmen ist die Früherkennung und Vorbeugung von Gewalt. In einigen Branchen und Arbeitsbereichen mangelt es bislang noch an zugeschnittenen Konzepten.

Relevanz

Arbeitsunfälle, die durch Tötlichkeiten, Bedrohungen und direkte Gewaltanwendung auf Beschäftigte verursacht werden, sind – auch wegen ihrer psychischen Konsequenzen – ein wichtiges Themenfeld in der Präventionsarbeit. Die möglichen Folgen von Gewalt im Arbeitsleben sowie präventive Ansätze werden daher beleuchtet.

Be careful what you ask for? Effects of assessing dark side traits on acceptance, dropout, and data fabrication in IO-research

Petra Gelléri¹; Dominik Schwarzsinger²

¹FernUniversität in Hagen; ²HR Diagnostics AG

Research question

Because of possible beneficial and maleficial effects of dark traits on work behavior (Jonason, Slomski, & Partyka, 2012; Judge & LePine, 2007; Zettler & Solga, 2013), the dark triad has become increasingly interesting for personnel selection. However, these traits are often concerned as socially undesirable (Kajonius, Persson, Rosenberg, & Garcia, 2016). Thus, assessment might lead to undesired applicant reactions, like dropout from the selection process or data fabrication. Our study explores participant reactions to measures of the dark side of personality vs. measures focusing on desirable aspects.

Study design

In an online-experiment, we randomly assigned 595 participants to complete instruments measuring either maladaptive personality traits or bright side behavior (conditions dark: Dirty Dozen, Küfner, Dufner, & Back, 2015; short Dark Triad, Jones & Paulhus, 2014; Dark Triad of Personality at Work, Schwarzsinger, & Schuler, 2016; vs. bright: organizational citizenship behavior, Lee & Allen, 2002; work engagement, Schaufeli & Bakker, 2003; proactive work behavior, Sychala & Sonnentag, 2011). We assessed suitability for personnel selection and social acceptance (AKZEPT!-P; Kersting, 2005). In a next step, participants were asked to participate in a follow up survey in order to check drop out tendencies. Further, we asked participants to recruit peer ratings via snowball-sampling; using the method described by Marcus et al. (2016), we identified possible data fabrication.

Results

Participants perceived dark side measures as less socially acceptable and suitable than bright side measures. Although there was a marginally higher drop-out and higher number of fabricated peer-ratings for dark side measures, our results were not significant.

Limitations

Data do not stem from real selection processes.

Theoretical/Practical Implications

Using dark triad measures for personnel selection can lead to undesired participant behavior.

Relevance

The experimental design allows causal inferences about confronting participants with dark side measures.

Migration und Diversity Potentiale für Organisationen

Petia Genkova

Hochschule Osnabrück

Aufgrund des demografischen Wandels die erfolgreiche Integrierung der Migranten in die Gesellschaft und in die Arbeitswelt notwendig ist, um die Rahmenbedingungen für Wohlstand auch in Zukunft konstant zu halten.

Das zentrale Ziel der Untersuchung besteht in der Auseinandersetzung mit den Problemfeldern der Personalauswahl und -entwicklung, die die demografischen Veränderungen in Bezug auf Migration mit sich bringen. Im Zentrum stehen wechselseitige Beziehungen. Einerseits stellen Führungskräfte und Personalverantwortliche die Multiplikatoren für Diversity dar und andererseits sind aufgrund der demografischen Entwicklung Personen mit Migrationshintergrund, ältere Mitarbeiter und Frauen wichtige Zukunftspotentiale. Da die Untersuchung von Führungskräften und Mitarbeitern ein sehr großes und breit gefächertes Thema ist, wird in dem Projekt der Fokus auf die Problemfelder, Konflikte und Kompetenzen von Personalverantwortlichen im demografiesensiblen Personalmanagement gelegt. Folgende Forschungsfragen sollen beantwortet werden: Welche Kompetenzförderungen sind notwendig, um das Potential der Personen mit Migrationshintergrund richtig zu erkennen und schließlich auch zu fördern?; Müssen die Multiplikatoren diversity-sensibler werden und bestimmte Kompetenzen entwickeln, um den Einstieg und die Förderung von Personen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen und so das System für sie durchlässiger machen?; Welche Kompetenzen sollen bei den Multiplikatoren gefördert werden, um diversity-sensibler zu sein?

Zur Beantwortung der vorgestellten Fragestellungen kommen verschiedene bereits existierende aber auch speziell zu diesem spezifischen Forschungszweck angepasste Messinstrumente zum Einsatz. Die Ergebnisse weisen auf den Bedarf einer Kompetenzförderung hin, insbesondere in Bezug auf die Interkulturelle Kompetenz. Eine Kritische Betrachtung der Ergebnisse wird dargestellt.

Interkulturelle Kompetenz und Migration Eine empirische Untersuchung zu Einflussfaktoren des interkulturellen Erfolgs

Petia Genkova

Hochschule Osnabrück

Die Studie beschäftigt sich mit der Frage, welche Auswirkungen ein Auslandsaufenthalt und kurzfristige Migration auf die interkulturelle Kompetenz und die Persönlichkeitsentwicklung hinsichtlich der Stressbewältigungsstrategien hat. Es werden die Wechselwirkungen zwischen den Stressbewältigungsstrategien und soziokultureller und psychologischer Anpassung analysiert, um die Einflussfaktoren von Interkulturellem Erfolg (erbrachte Leistungen in der Migrationsphase) zu ermitteln. Es wurden insgesamt 735 Personen befragt, die mindestens ein halbes Jahr im Ausland verbracht haben. Es wurden die SCAS Skala, das Stress Inventar und die Skala über Interkulturelle Kompetenz eingesetzt. Weiterhin wurden Variablen wie kulturelle Distanz, Aufenthaltsdauer und Kontaktqualität erhoben.

Die ermittelten Ergebnisse zeigen Unterschiede in Bezug auf den Kompetenzzuwachs der Personen in Abhängigkeit von der Stressbewältigungsstrategie. Die Personen unterscheiden sich ebenfalls in Bezug auf die Copingstrategien, wobei die Probanden mit problemorientiertem Coping eine bessere Anpassung erzielen, als diejenigen mit emotionszentrierten Strategien. Als moderierende Faktoren auf der situationsbezogenen Ebene wurden kulturelle Distanz, Aufenthaltsdauer und Kontaktqualität zu Angehörigen der Gastkultur ermittelt. Als Einflussfaktoren der soziokulturellen Anpassungen lassen sich auf der individuellen Ebene die Sprachkenntnisse und die kulturorientierte Vorbereitung ermitteln. Zwischen soziokultureller und psychologischer Anpassung kann ein wechselseitiges Beeinflussungsverhältnis festgestellt werden.

Es werden die Limitationen auf Bezug der Messäquivalenz der Variable Kulturelle Distanz und in Bezug auf Kulturspezifische Dimensionen diskutiert. Durch die Untersuchungsergebnisse lässt sich feststellen, dass im Ausland gewohnte Leistungen erreicht werden und die Gefahr eines vorzeitigen Abbruchs des Aufenthalts reduziert werden kann. Letztendlich sind beide Aspekte der Stress und Kulturelle Anpassung Voraussetzungen für den interkulturellen Erfolg bei freiwilliger Migration.

Generation Y und Stressbewältigungsstrategien: Studiert man heute anders?

Petia Genkova

Hochschule Osnabrück

Generation Y wird zum Lieblingsdiskussionsgegenstand: Die stärkere Freizeitorientierung, die Schonungsarbeitsmuster, die mangelnde Leistungsmotivation, keinen Sinn für Gemeinschaft und das Problemlöseverhalten. Wie unterscheiden sich die Stressbewältigungsstrategien und die arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebnismuster von den Studierenden?

Die zentrale Fragestellung dieser Untersuchung beschäftigt sich mit den Wechselwirkungen zwischen Stressereignissen und Stressbewältigungsstrategien im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden, der Leistungsmotivation und der Arbeitszufriedenheit bei Studierenden. Weiterhin sollten zur Hypothesengenerierung der Einfluss von Kontrollüberzeugungen und Selbstwirksamkeit ermittelt werden.

Es wurden 459 Studierende verschiedener Studiengänge befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Studierenden sich unterschiedlich in den Schonungs- und Arbeitsmustern wiederfinden lassen. Darüber hinaus wurden Zusammenhänge zwischen Leistungsmotivation und Kontrollüberzeugungen ermittelt.

Ein komplexeres Modell, in dem das Wohlbefinden die abhängige Variable, die Copingstrategien, das arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebnismuster, sowie die Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugungen die unabhängige Variablen darstellen, hat sich bei weiterführender Überprüfung bestätigt. Dies gilt ebenfalls in Bezug auf die Leistungsmotivation als abhängige Variable. Die Ergebnisse weisen auf die Replizierbarkeit und kritische Überprüfung von klassischen Zusammenhängen und Konstrukten hin.

Beidhändige Führung im Innovationskontext – Der Umgang mit unterschiedlichen Anforderungen

Friederike Gerlach; Katharina Heinigk; Kathrin Rosing

Universität Kassel

Der Innovationsprozess erfordert von Mitarbeitern mit den Anforderungen von Kreativität und Implementierung umzugehen. Die „Ambidextrous Leadership Theory“ (Rosing, Frese & Bausch, 2011) definiert öffnende und schließende Führungsverhaltensweisen, die diesen Prozess unterstützen. Deren Einflüsse auf Leistung in unterschiedlichen Aufgaben werden in einem experimentellen Design überprüft. Neben der inhaltlichen Fragestellung war auch die Operationalisierung von Kreativitäts- und Implementierungsleistung ein zentrales Thema.

Untersuchungsdesign

Versuchspersonen (N = 245) wurden randomisiert einer Kreativitäts- oder Implementierungsaufgabe zugeordnet. Vor der Aufgabenbearbeitung wurde den Teilnehmern eine Videonachricht der Führungskraft gezeigt, in der öffnende (hoch vs. niedrig) und schließende (hoch vs. niedrig) Führungsverhaltensweisen manipuliert wurden. Als abhängige Variable wurden die Kreativitäts- und Implementierungsleistung von unabhängigen Ratern bewertet.

Ergebnisse

Wie in den Hypothesen angenommen, hat schließende Führung einen signifikant positiven Einfluss unter der Implementierungsanforderung. Zudem hat öffnende Führung einen signifikant positiven Einfluss, wenn Anforderungen für Kreativität gegeben sind.

Limitationen

Aufgrund des experimentellen Designs ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt. Die Ergebnisse sollten daher in Feldstudien repliziert werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Um Innovationen bei Mitarbeitern zu fördern, müssen Führungskräfte je nach bestehenden Anforderungen unterschiedliche Führungsverhaltensweisen zeigen.

Relevanz/Beitrag

In dieser Untersuchung wurden erstmals die Annahmen der Theorie in einem experimentellen Design überprüft. Außerdem werden neue Ansätze zur Operationalisierung von Kreativitäts- und Implementierungsleistungen im Labor aufgezeigt.

Relative Psychologische Sicherheit schützt Pflegekräfte vor Burnout

Rebecca Gerlach¹; Christine Gockel²; Juliane Ketzer; Bertolt Meyer

¹Technische Universität Chemnitz; ²SRH Hochschule Berlin

Fragestellung

Teammitglieder fühlen sich in ihrem Team psychologisch sicher, wenn sie Ideen und Beiträge frei äußern können ohne von anderen herabgesetzt zu werden. Obwohl psychologische Sicherheit (TPS) innerhalb eines Teams ähnlich wahrgenommen wird, gibt es einzelne Einschätzungen, die vom Team abweichen (im Folgenden als relative PS bezeichnet). Diese Abweichungen können eine Ressource für einzelne Teammitglieder darstellen. So könnte eine Person, die sich besonders frei fühlt, ihre Meinung im Team zu äußern, verstärkt für eine eigene Entlastung sorgen – gemäß der Theorie der Ressourcenerhaltung von Hobfoll (1989).

Untersuchungsdesign

Es nahmen 683 Pflegekräfte aus 26 Pflegeheimen in Sachsen und Thüringen an der Befragung teil. Wir erfassten TPS mit der Skala von Edmondson (1999) und Burnout mit dem Oldenburg Burnout Inventar (OLBI; Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas, 2003).

Ergebnisse

Eine Mehrebenenanalyse ergab, dass die relative PS eine signifikante Vorhersage des Engagements und der emotionalen Erschöpfung (als Facetten von Burnout) erlaubt: Je positiver die Abweichung der PS vom Teammittelwert, desto höher war das Engagement und desto niedriger war die emotionale Erschöpfung.

Limitationen

Aus einem korrelativen Design kann keine Ursache-Wirkungs-Beziehung gefolgert werden. Außerdem schränkt die Homogenität der Teilnehmenden die Generalisierbarkeit der Ergebnisse ein.

Theoretische/praktische Implikationen

Die Ergebnisse haben eine hohe praktische Relevanz und zeigen die komplexen Zusammenhänge zwischen TPS und Burnout unter Berücksichtigung der Gruppendynamik. So könnten einzelne oder mehrere Teammitglieder mit überdurchschnittlicher PS durch das Ansprechen schwieriger Themen eine größere Kontrolle wahrnehmen und so den Verlust individueller bestehender Ressourcen verhindern.

Relevanz/Beitrag

Unsere Befunde zeigen die Bedeutung der relativen PS für beide Facetten von Burnout. Bisher wurde TPS verstärkt als Mediator oder Moderator auf Teamebene untersucht. Unser Augenmerk liegt hingegen auf relevanten Unterschieden innerhalb eines Teams.

Ein Scoping-Review zu Antezedenzen und Folgen der Pausenorganisation bei Pflegekräften

Argang Ghardiri¹; Johannes Wendsche²; Amelie Bengsch³; Jürgen Wegge³

¹Hochschule Bonn-Rhein-Sieg; ²Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; ³Technische Universität Dresden

Fragestellung. Pflegekräfte gehören zu einer Berufsgruppe in der verpflichtende Arbeitspausen häufig ausfallen. Ziel dieser Studie war es, den Erkenntnisstand zu Wirkungen der Pausenorganisation bei Pflegekräften sowie mögliche Einflussgrößen zusammenzutragen.

Untersuchungsdesign. In einem Scoping-Review wurden Ergebnisse aus 36 englischsprachigen Zeitschriftenbeiträgen (1990–2016) mit Stichproben von Pflegekräften zusammengefasst. Zentrale Themen der Pausengestaltung betrafen das Pausenregime, die Pausenaktivitäten, den Pausenbereich und die Formalisierung der Pausen.

Ergebnisse. Zahlreiche Studien berichten, dass Arbeitspausen bei Pflegekräften häufig ausfallen, unterbrochen oder aufgeschoben werden müssen. Eine günstigere Pausenorganisation steht in vielen Studien mit einem besseren körperlichen und psychischen Wohlbefinden der Pflegekräfte in Verbindung. Die Dauer der Pausen scheint hierfür wichtiger als ihre Häufigkeit. Die Befundlage zur Wirkung kurzer Schlafpausen ist inkonsistent. Pausentätigkeiten und Pausenbereiche, die die Distanzierung bzw. Bewältigung von Arbeitsanforderungen ermöglichen, scheinen die Effekte von Arbeitspausen zu verbessern. Zahlreiche Studien zeigen, dass die individuelle Pausenorganisation von Pflegekräften durch Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen und Personenmerkmale beeinflusst wird.

Limitationen. Einschränkungen der Literatursuche sind zu berücksichtigen. Ein Großteil der vorliegenden Erkenntnisse beruht auf nicht kausal interpretierbaren und vor allem in Befragungen gewonnenen Studienergebnissen.

Implikationen. Arbeitspausen wurden bei Pflegekräften bisher wenig systematisch untersucht. Günstige Effekte auf das körperliche und psychische Wohlbefinden werden häufig berichtet, wobei Merkmale der Pausenorganisation, der Arbeitstätigkeit und des Beschäftigten zusätzlich wirken. Die vermittelnden Mechanismen sind in diesem Feld bisher nicht beforscht.

Relevanz/Beitrag. Die Forschung zur Gesundheit und zum Arbeitsverhalten von Pflegekräften sollte die Organisation von Arbeitspausen stärker berücksichtigen.

Profile beruflicher Übergänge – zur Rolle von Bildung sowie Effekte auf die Gesundheit

Christopher Giebe; Thomas Rigotti

JGU Mainz

Fragestellung

Berufliche Wechsel stellen stets eine Herausforderung dar und können zumindest kurzfristig als erwerbsbiographischer Stressor klassifiziert werden. Erwerbsbiographische Übergänge können sowohl mit Verbesserungen als auch mit Verschlechterungen in Tätigkeits- und Beschäftigungsmerkmalen einhergehen. In dieser Studie verfolgen wir einen typologischen Ansatz zur Identifikation unterschiedlicher Transitionsprofile und deren Zusammenhänge zu Gesundheit von Beschäftigten. Formale Bildung nehmen wir dabei als bedeutsamen Prädiktor an.

Untersuchungsdesign

Auf der Grundlage von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) wurden Latent Class Modelle zu beruflichen Veränderungen (u.a. Arbeitszeiten, Workload, Entlohnung) mit einem distalen Outcome (Gesundheitsstatus) und Bildung als Kovariate berechnet.

Ergebnisse

Unter der Kontrolle des Bildungsniveaus resultierten vier distinkte Klassen von Profilen zur Beschreibung beruflicher Übergänge. Diese Klassen zeigten sich als prädiktiv für den Gesundheitsstatus, jedoch waren Klassenunterschiede in der Gesundheit im Wald Test unterschiedlich signifikant. Die Klasse, welche mit der höchsten Bildung assoziiert ist, erzielte nicht den höchsten Gesundheitsstatus. Dies deutet auf mögliche kurvilineare indirekte Effekte von Bildung auf Gesundheit hin.

Limitationen

Die Operationalisierung der Variablen, sowie die Auswahl der Indikatoren und Zeitrahmen der Datenerhebung stellen potenzielle Limitationen dar.

Theoretische/praktische Implikationen

Mit Hilfe einer personen-zentrischen typologischen Methode ist es gelungen die Wichtigkeit homogener Subgruppen von erwerbsbiografischen Übergängen in Bezug auf die Gesundheit hervorzuheben. Formelle Bildung spielte eine Rolle als Prädiktor der latenten Klassenzugehörigkeit und von Effekten auf Gesundheit.

Relevanz/Beitrag

Diese Studie gibt Hinweise auf (1) Wirkmechanismen, durch die formelle Bildung die Gesundheit durch die Entstehung erwerbsbiographischer Übergangstypen beeinflussen kann und (2) dass weitere Faktoren bei Gesundheitsoutcomes in Erwerbsprofilen eine Rolle spielen müssen.

Neuartige Arbeitsanforderungen und -ressourcen für Lernen, Selbstregulation und Flexibilität: Zeitverzögerte Zusammenhänge zu Indikatoren der Selbstverwirklichung in der Arbeit

Jürgen Glaser; Severin Hornung; Thomas Höge; Christian Seubert

Universität Innsbruck

Fragestellung:

In Erweiterung konventioneller Arbeitsgestaltungsmodelle werden zeitverzögerte Wirkungen neuartiger Arbeitsanforderungen im Zusammenspiel mit domänenspezifischen Ressourcen auf Indikatoren der Selbstverwirklichung in der Arbeit untersucht.

Untersuchungsdesign:

N=732 Beschäftigte (57.8% Frauen; Durchschnittsalter: 38.9 Jahre; 59.7% hohes Ausbildungsniveau; 30.9% Führungskräfte) wurden in einer online-Studie (Zeitabstand: 1 Monat) anhand etablierter Skalen zu neuartigen Arbeitsanforderungen und -ressourcen für Lernen, Selbstregulation und Flexibilität sowie zu Kriterien der Selbstverwirklichung in der Arbeit (intrinsische Arbeitsmotivation, Sinn in der Arbeit, berufliche Selbstwirksamkeit) befragt.

Ergebnisse:

Die Reliabilität und strukturelle Validität (CFA) der Messung wurden bestätigt. Im Pfadmodell unter Kontrolle von Geschlecht, Alter, Ausbildungsniveau und Leitungsposition zeigten untersuchte Arbeitsbedingungen bedeutsame Zusammenhänge zu Kriterien der Selbstverwirklichung. Interaktionseffekte von Lernanforderungen und -ressourcen erklärten zusätzliche Varianz bezüglich Arbeitsmotivation. Kernbefunde blieben auch nach Baseline-Kontrolle der abhängigen Variablen signifikant.

Limitationen:

Der kurze Zeitabstand der Messung und damit verbundene hohe Autokorrelationen der Kriterien für Selbstverwirklichung haben den Nachweis signifikanter Effekte von Arbeitsbedingungen erschwert. Arbeitsstressoren blieben unberücksichtigt.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Die Befunde deuten darauf hin, dass zur Förderung von Lernen und Selbstverwirklichung in der modernen Arbeitswelt, passende Konstellationen aus neuartigen Anforderungen und Ressourcen („fordern und fördern“) zu berücksichtigen sind.

Relevanz/Beitrag:

Die Studie schlägt ein innovatives Modell neuartiger Arbeitsanforderungen mit domänenspezifisch passenden, arbeitsbezogenen Ressourcen vor und liefert erste Längsschnittbefunde zu Haupt- und Interaktionseffekten solcher Arbeitsbedingungen für die Selbstverwirklichung in der Arbeit.

Gefährdungsbeurteilung: psychische Belastungen und individuelle Ressourcen sowie gemeinsame Normen und Werte beeinflussen die Beanspruchung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Andreas Glatz¹; Rainer Wieland²

¹Universität zu Köln; ²Bergische Universität Wuppertal

Fragestellung

Welchen Einfluss haben psychische Belastungen, individuelle Gesundheitskompetenz und die Gemeinsamkeit von Normen und Werten auf die Beanspruchung?

Untersuchungsdesign

Es handelt sich um ein ex-post-facto Design, um eine querschnittliche Fragebogenerhebung in zwei Produktionsunternehmen mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit. Eingesetzt wurden: SynBA, WSIB, teilweise ProSoB.

Ergebnisse

Im Sample A konnten „Gesundheitskompetenz“ ($b = -.36$, $t(104) = -4.32$, $p = .000$), „Gemeinsame Normen & Werte“ ($b = .29$, $t(104) = 3.56$, $p = .001$) und „Tätigkeitspielraum“ ($b = -.29$, $t(104) = -3.53$, $p = .001$) als Prädiktoren von „Funktionale Beanspruchung“ identifiziert werden (R^2 korr. = .29, $p = .000$, d.h. großer Effekt).

Im Sample B zeigen sich Interaktionen von „Gemeinsame Normen & Werte“ bzgl. des Zusammenhangs von Belastung und Beanspruchung bzw. individuellen Ressourcen und Beanspruchung. Bedingungen: der Zusammenhang von „Regulationsbehinderung“ und „Funktionale Beanspruchung“ reduziert sich bei Kontrolle von „Gemeinsame Normen & Werte“ von $r_s = -.23$ ($p = .061$, 2-tailed, $n = 69$) auf $r_s = -.10$ ($p = .406$, 2-tailed, $df = 66$). Ähnlich ist es beim Zusammenhang von „Regulationsbehinderung“ und „Kontrollerleben“. Er reduziert sich von $r_s = -.26$ ($p = .029$, 2-tailed, $n = 69$) auf $r_s = -.15$ ($p = .23$, 2-tailed, $df = 66$). Ressourcen: eine varianzanalytische Untersuchung zeigt einen mittelstarken Effekt bezüglich der Interaktion der Faktoren „Gesundheitskompetenz“ und „Gemeinsame Normen & Werte“ ($F(1, 65) = 4,263$, $p < .05$, $\eta^2 = .06$ bzw. $f = .257$) in einem Modell mit „Beanspruchungsbilanz“ als abhängiger Variablen (R^2 korr. = .17, mittlerer Effekt, $n = 69$).

Limitationen

Während die Rücklaufquote bei Unternehmen A mehr als 90% betrug, lag sie bei B lediglich etwas über 50%.

Theoretische/Praktische Implikationen

Der o.g. Einfluss von „gemeinsame Normen & Werte“ bestätigt den Charakter der Unternehmen als soziotechnische Systeme.

Relevanz/Beitrag

Möglicher Ansatzpunkt für die Gestaltung ist neben der psychischen Belastung, die indiv. Gesundheitskompetenz und auch die Gemeinsamkeit der Normen und Werte.

CSR-Online-Kommunikation quo vadis? Optimierung von CSR-Webseiten basierend auf den Erwartungen der Konsumenten

Yvonne Glock; Katharina Hetze; Paula Maria Bögel; Sigrid Bekmeier-Feuerhahn

Hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH

Welche Form der CSR-Online-Kommunikation erachten die Konsumenten als Grundvoraussetzung wirtschaftlichen Agierens, welche führt zu Zufriedenheit oder Begeisterung und welche Angebote werden als unerheblich eingestuft?

Online-Umfrage mit vier Themenfeldern und je 4-12 Items

- Informationsbereitstellung
- Informationszugänglichkeit
- Informationsverständlichkeit
- Dialog (Hetze et al., 2016)

Die Antwortoptionen wurden in Anlehnung an das Kano-Modell konzipiert, welches drei Arten kundenseitiger Anforderungen an ein Produkt bzw. eine Dienstleistung berücksichtigt (Basis-, Leistungs-, Begeisterungsfaktoren, Matzler et al., 1996).

100 ausgewertete Datensätze: Anhand der relativen Häufigkeiten aus den Nennungen für die jeweiligen Antwortoptionen eines Items wurden diese den Anforderungsmerkmalen des Kano-Modells zugeordnet. Als Basisanforderungen mit besonders eindeutigen Ergebnissen wurden u.a. die Darstellung der Unternehmenswebsite auf mobilen Endgeräten und die Kontaktmöglichkeit zu Nachhaltigkeitsverantwortlichen identifiziert. Als besonders eindeutige Leistungsfaktoren konnte u.a. eine möglichst geringe Anzahl von Mausklicks zum Nachhaltigkeitsbereich sowie Feedbackmöglichkeit an das Unternehmen identifiziert werden. Als Begeisterungsfaktoren stellten sich die Informationsbereitstellung über Newsletter und vergleichbare Dienste und die Bereitstellung eines Teasers heraus. Chi²-Tests ergaben, dass alle Items mit besonders eindeutigem Ergebnis auf einem 1%-Niveau signifikant sind.

Stichprobengröße und wenige Teilnehmer über 30 Jahren. Keine Analyse weiterer Stakeholdergruppen.

Sicherstellung der Basisanforderungen, um Unzufriedenheit zu vermeiden. Die Fokussierung auf die Leistungsfaktoren kann genutzt werden, um Zufriedenheit zu erzeugen und die Begeisterungsfaktoren, um Alleinstellungsmerkmale und hierdurch Wettbewerbsvorteile zu generieren.

1. Anwendung des Kano-Modells auf ein neues Forschungsfeld, die CSR-Online-Kommunikation.
2. Analyse, ob die Art der online kommunizierten CSR-Inhalte den Erwartungen der Konsumenten gerecht wird und Ableitung von Handlungsempfehlungen.

CSR-Online-Kommunikation: Deutschland, Österreich oder die Schweiz? Wer kommuniziert am professionellsten?

Yvonne Glock; Katharina Hetze; Paula Maria Bögel; Sigrid Bekmeier-Feuerhahn

Hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH

Fragestellung

Wie nutzen 70 börsennotierte Unternehmen der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) die Corporate Website für eine Bereitstellung von CSR-Informationen? Wie werden diese Informationen zugänglich gemacht? Wird ein Online-Dialog über CSR-Themen mit und zwischen Stakeholdern ermöglicht?

Gibt es Unterschiede in der CSR-Online-Kommunikation der drei Länder? Wie hat sich die CSR-Online-Kommunikation der DAX-Unternehmen im Vergleich zu vorherigen Untersuchungen entwickelt?

Untersuchungsdesign

Mit Hilfe eines seit 2004 etablierten und regelmäßig aktualisierten Kriterienkataloges wurden die Unternehmenswebseiten anhand der Dimensionen Informationsbereitstellung, -zugänglichkeit, -verständlichkeit und Dialog analysiert.

Ergebnisse

Alle Untersuchungsgruppen erfüllen die Anforderung der Informationsbereitstellung am besten, hinsichtlich einer Zugänglichkeit und Verständlichkeit der bereitgestellten Informationen ist noch Potenzial zu verzeichnen. Die Anforderungen an einen Dialog im Internet wurden am schlechtesten erfüllt. Die Analyse der Entwicklung der CSR-Online-Kommunikation der DAX-Unternehmen zeigt eine deutliche Professionalisierung der Kommunikationsaktivitäten. Im Ländervergleich erzielten die deutschen Unternehmen insgesamt das beste Ergebnis.

Limitationen

Betrachtung der CSR-Kommunikation aus einer strategisch, instrumentellen Perspektive. Der Fokus liegt auf den technischen Möglichkeiten der Nutzung des Internets zur CSR-Kommunikation. Die Perspektive der Stakeholder fehlt.

Theoretische/Praktische Implikationen

Praxis: Kontakt-, Feedback- und Dialogmöglichkeiten für Stakeholder zur Verfügung stellen, sofern beide Seiten von online geführter Kommunikation und einem online initiierten Dialog profitieren.

Forschung: Fortführung der etablierten Studie für die DACH-Region und Weiterentwicklung des Kriterienkatalogs.

Relevanz/Beitrag

Die Studie liefert mit ihrer Analyse der CSR-Online-Kommunikation in der DACH-Region einen Beitrag zum Stand der Forschung sowie Handlungsempfehlungen für die Praxis.

Emojis: Emotionsausdruck oder Missverständnis-Generator? Wie verändern Emojis die Interpretation von WhatsApp-Nachrichten?

Yvonne Glock; Yvonne Scherff

Hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH

Fragestellung

Werden alleinstehende Emojis einheitlich interpretiert? Verändert die Nutzung von Emojis die Interpretation einer Nachricht? Entstehen durch die Nutzung von Emojis Missverständnisse in der Kommunikation?

Untersuchungsdesign

Die Studie besteht aus einem zweistufigen Design. In einer Online-Vorstudie wurden die Teilnehmer gebeten aus den 68 WhatsApp-Gesichtsemojis die 15 von ihnen am meisten genutzten Emojis zu markieren. Aus diesen Daten wurde ein Ranking erstellt, aus welchem 19 der am häufigsten genutzten Emojis für die Hauptstudie verwendet wurden.

In der Hauptstudie, einer Online-Umfrage, wurden den Probanden Sätze mit unterschiedlichen Emojis präsentiert. Aus mehreren Antwortmöglichkeiten sollten sie mithilfe einer fünfstufigen Likertskala angeben, wie zutreffend die vorgegebene Interpretation ihrer Meinung nach zum vorgestellten Satz passt. Dieselben Aussagen mit den gleichen Interpretationsvorschlägen wurden an zwei weiteren Stellen der Befragung mit verschiedenen Emojis präsentiert. Anschließend wurden die Ergebnisse auf signifikante Mittelwertunterschiede in der Bewertung geprüft.

Ergebnisse

Emojis werden anders beurteilt, als es die eigentliche Bedeutung vorsieht. Die Ergebnisse zeigten, dass das Verändern eines Emojis am Satzende zu einem signifikant anderen Nachrichtenverständnis führt und bereits alleinstehenden Emojis mehrere Bedeutungen zugewiesen werden. Emojis können sowohl eine Bereicherung in der textbasierten Kommunikation darstellen, als auch zu Missverständnissen führen.

Limitationen

Stichprobenzusammensetzung: vor allem Frauen zwischen 18 und 25 Jahren. Untersucht wurde nur die Veränderung der Interpretation durch einzelne Emojis am Satzende.

Theoretische/Praktische Implikationen

Eine weitere Prüfung der Ergebnisse und ggf. anschließende Anpassung des Unicode standard for indexing characters entsprechend der gängigen Nutzung wäre ratsam. Implementierung von „Mouseoverfunktion“ zur Anzeige der Bedeutung der Emojis.

Relevanz/Beitrag

Die Studie liefert einen Beitrag zum Einfluss in der digitalen Kommunikation auf die soziale Interaktion.

Visionen und Zielsetzung – zwei Motivationskonzepte verbünden sich

Viktoria Gochmann¹; Daan A. Stam²; Meir Shemla²

¹Universität Kassel; ²Rotterdam School of Management

Sowohl Visionen von einer wünschenswerten Zukunft und als auch konkrete zeitlich gebundene Zielsetzungen können Mitarbeiter zu mehr Leistung motivieren. Seit kurzem gibt es Bestrebungen, die ursprünglich parallel untersuchten theoretischen Konzepte beider Motivationsansätze zu integrieren. Der Fokus liegt dabei auf Bedingungen für wirksame Visionen oder Ziele.

Wir erweitern diese Ansätze und betrachten Wechselwirkungen von Vision-Ziel-Kombinationen. Wir stützen uns auf Erkenntnisse zu positiven Effekten von Verhaltensintegrität der FK und nehmen an, dass Visionen und Ziele dann motivierender sind, wenn sie gleich ausgerichtet (aligned) sind.

Untersuchungsdesign

123 Studierende nahmen an einem Laborexperiment (2x2 Design) teil. Als Manipulation erhielten sie eine lern- oder leistungsorientierte Universitäts-Vision. Anschließend bewarben sie sich für ein Praktikum mit dem Ziel viele lern- bzw. leistungsorientierte Aspekte einzubeziehen.

Ergebnisse

Erwartungskonform war die Qualität der Bewerbung in den aligned höher als in den misaligned Bedingungen. Dies spricht für einen Interaktionseffekt durch Visions-Ziel-Alignment.

Limitationen

In diesem Experiment waren die externe Validität sowie die Motivation der Studierenden durch die aufwendige Aufgabe eingeschränkt. Zudem sollte die Stärke der Manipulation überdacht werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Kombination von Visionen und Zielen entscheidend für ihre Wirkung auf die Motivation ist. Diese Effekte sollten in einem integrativen Rahmen Platz finden und bedürfen in Zukunft weiterer Differenzierung. FK und Organisationen sollte bewusstgemacht werden, dass die Wirkung von Visionen von deren konkreten Umsetzung in Form von Zielen abhängt. Es ist entscheidend, Visionen umsetzbar zu gestalten und sie im Alltag auch gegenüber den Mitarbeitern zu leben.

Relevanz/Beitrag

Unsere explorative Studie ist ein Versuch, zwei theoretische fundierte und empirisch belegte Ansätze zur Motivation zusammenzuführen. Auf diese Weise könnten praxisrelevante Effekte besser erklärt werden.

Humor in Verhandlungen: Integration bisheriger Forschung und Vorschläge für zukünftige Forschung

Christine Gockel; Jakob Weers

SRH Hochschule Berlin

Fragestellung: Viele Interaktionen im Arbeitsalltag lassen sich als Verhandlungen kennzeichnen: Zwei oder mehr Verhandlungspartner mit unterschiedlichen Interessen fällen eine gemeinsame Entscheidung, um Ziele zu erreichen oder Beziehungen zu verändern. Humor ist in Verhandlungen besonders relevant, weil er gleichzeitig konkurrenzbetont und kooperativ verwendet werden kann.

Untersuchungsdesign: Wir betrachten Humor in Verhandlungen aus Sicht mehrerer Disziplinen. Dazu präsentieren wir Ergebnisse einer Literaturrecherche aus den Bereichen Psychologie, Management, Kommunikationswissenschaften, Linguistik und Soziologie.

Ergebnisse: Empirische Forschung demonstriert die Auswirkungen humorvoller Kommentare auf das Ergebnis einer Verhandlung. Dabei ist Humor für den Verlauf einer Verhandlung in der Regel hilfreich, da er es ermöglicht, schwierige Situationen (wie z.B. die Ablehnung eines Angebots) zu bewältigen und gleichzeitig höflich zu bleiben, weil Humor Meinungen ausdrückt ohne sie direkt auszusprechen. Die Effekte von Humor auf finanzielle und sozio-emotionale Verhandlungsergebnisse werden teilweise durch positiven und negativen Affekt mediiert. Weitere Forschungsergebnisse zeigen, welche Merkmale der Verhandlungspartner das Auftreten von Humor in Verhandlungen beeinflussen. Wir integrieren abschließend alle Erkenntnisse in einem theoretischen Modell.

Limitationen: Da wir uns auf theoretische und empirische Erkenntnisse aus unterschiedlichen akademischen Disziplinen beziehen, können wir die Ergebnisse bisher nur qualitativ und nicht quantitativ zusammenfassen.

Theoretische/Praktische Implikationen: Wir schlagen vor, wie ein umfassendes theoretisches Modell empirisch überprüft werden kann. Aus bisheriger Forschung lässt sich jedoch jetzt schon ableiten, welche humorvollen Bemerkungen finanzielle und sozio-emotionale Verhandlungsergebnisse beeinflussen können.

Relevanz/Beitrag: Durch die Integration bisheriger Forschung wollen wir das Verständnis für die Rolle von Humor in Verhandlungen steigern und zahlreiche Ansatzpunkte für zukünftige Studien liefern.

To Strike a Pose: No Stereotype Backlash for Power Posing Women

Anja Göritz; Miriam Rennung; Johannes Blum

Universität Freiburg

Power posing, the adoption of open and powerful postures, has effects that parallel those of actual social power. This study explored the social evaluation of adopting powerful versus powerless body postures in men and women regarding perceived warmth, competence, and the likelihood of eliciting admiration, envy, pity, and contempt. Previous findings suggest that the display of power by women may have side effects due to gender stereotyping, namely reduced warmth ratings and negative emotional reactions. An experiment ($N = 2,473$) asked participants to rate pictures of men and women who adopted high-power or low-power body postures. High-power posers were rated higher on competence, admiration, envy, and contempt compared to low-power posers, whereas the opposite was true for pity. There was no impact of power posing on perceived warmth. Contrary to expectations, the poser's sex did not moderate any of the effects. These findings suggest that nonverbal displays of power do influence fundamental dimensions of social perception and their accompanying emotional reactions, for example, as relevant in job interviews. However, nonverbal displays of power result in comparably positive and negative evaluations for both sexes.

The Role of Cognitive Appraisals in the Effects of Regulatory Demands on Employee Strain and Motivation.

Vera Gößl¹; Lars Uhlig²; Bettina Kubicek¹; Roman Prem²; Christian Korunka²

¹FH Oberösterreich/Hagenberg; ²Universität Wien

Purpose

Modern working environments are getting more and more flexible. Nowadays, a lot of employees have to make their own decision and structure their daily work life. Such regulatory demands could be appraised as both challenges and hindrances and these cognitive appraisals might have different impacts on employee strain and motivation. Therefore, the aim of this paper was to assess whether planning demands and decision-making demands are appraised as challenge and/or hindrance and whether challenge appraisal and hindrance appraisal mediate the effects of these regulatory demands on emotional exhaustion and intrinsic motivation.

Methodology

A longitudinal study with two time points over four months (n=457) was conducted.

Results

Both, planning demands and decision-making demands were simultaneously appraised as a challenge and a hindrance. Mediation analyses revealed that planning demands were related to both outcomes via different cognitive appraisals. Planning demands had a positive indirect effects on emotional exhaustion via hindrance appraisal and a positive indirect effect on intrinsic motivation via challenge appraisal. The effects of decision-making demands on both outcomes were solely mediated by challenge appraisal. Decision-making demands had a positive indirect effect on motivation via challenge appraisal as well as a negative indirect effect on emotional exhaustion also via challenge appraisal.

Limitations

The study is based on self-reported data.

Implications

With the detailed examination of cognitive appraisals of planning demands and decision-making demands, it is possible to adapt interventions and to help employees to better regulate their work.

Value

The results help to understand the role of challenge appraisal and hindrance appraisal of regulatory demands on employee strain and motivation.

Devianz am Arbeitsplatz: Organisationale Identifikation als Motor?

Martin Götz¹; Klaus Jonas²

¹Universität Zürich; ²Universität Zürich

Fragestellung

Obwohl destruktive Devianz am Arbeitsplatz (engl. Counterproductive Work Behavior) Unternehmen hohe Kosten verursachen kann, fehlt ein einheitlicher theoretischer Bezugsrahmen zur Erklärung der dazu führenden psychologischen Prozesse weitgehend. Aus der theoretischen Perspektive der sozialen Identität (engl. Social Identity Approach; Tajfel & Turner, 1986; Turner et al., 1987) und auf Grundlage des Group Engagement Models (Blader & Tyler, 2009) wird der Frage nachgegangen, ob organisationale Gerechtigkeit über eine verstärkte organisationale Identifikation zu verstärkter konstruktiver sowie verminderter destruktiver Devianz (engl. Organizational Citizenship Behavior) führt.

Untersuchungsdesign

In einer Online-Studie mit 412 Arbeitnehmenden aus der Schweiz wurden die relevanten Konstrukte im Abstand von 1 Monat im Selbstbericht erhoben und anschliessend mittels Strukturgleichungsmodellierung analysiert.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Strukturgleichungsmodellierung zeigen, dass organisationale Gerechtigkeit über die Zeit positiv mit organisationaler Identifikation assoziiert ist, welche negativ mit destruktiver sowie positiv mit konstruktiver Devianz assoziiert ist. Die indirekten Pfade von organisationaler Gerechtigkeit auf die beiden Devianz-Formen sind statistisch bedeutsam, wohingegen die direkten Pfade unwesentlich erscheinen.

Limitationen

Die Erhebung der interessierenden Variablen mit zeitlicher Trennung sowie andere Massnahmen sollten einer möglichen Methodenverzerrung (engl. Common Method Bias; Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003) präventiv entgegenzutreten, doch ist diese nicht auszuschliessen. Ebenso kann eine Schweigeverzerrung (engl. Nonresponse Bias; Greco, O'Boyle, & Walter, 2015) nicht ausgeschlossen werden.

Theoretische/Praktische Implikationen/Relevanz/Beitrag

Die vorliegende Studie folgt dem Ruf aktueller Meta-Analysen und systematischer Reviews (Lee, Park, & Koo, 2015; Ramarajan, 2014) in Hinblick auf die Erforschung der Rolle von organisationaler Identifikation bei destruktiver Devianz.

Der Einfluss der Beziehungsqualität im Coaching: Eine Meta-Analyse

Carolin Grassmann¹; Franziska Schölmerich²; Carsten Schermuly¹

¹SRH Hochschule Berlin; ²Leuphana Universität Lüneburg

Fragestellung: Erste quantitative Arbeiten stellen die Beziehungsqualität zwischen Coach und Klient als bedeutsamen Prädiktor für die Ergebnisse des Coachings heraus. Die vorliegende Studie fasst diese Arbeiten metaanalytisch zusammen. Sie untersucht wie stark der Zusammenhang zwischen der Beziehungsqualität und fünf verschiedenen Coachingergebnissen für den Klienten ausfällt: Zielerreichung, wahrgenommene Coachingeffektivität, Erkenntnis, Selbstwirksamkeit und Nebenwirkungen von Coaching für den Klienten.

Untersuchungsdesign: Es wurde eine Meta-Analyse durchgeführt. Hierbei wurden englisch- und deutschsprachige Studien integriert, die diesen Zusammenhang quantitativ abbilden.

Ergebnisse: Die Beziehungsqualität zwischen Coach und Klient zeigt einen moderaten Zusammenhang mit einer breiten Spanne von Coachingergebnissen, mit Effektstärken zwischen $g = .32$ (goal attainment) und $g = .59$ (wahrgenommene Coachingeffektivität). Die Nutzung von Feld- oder studentischen Stichproben sowie die Perspektive des Coachs oder des Klienten zeigen unterschiedlich starke Zusammenhänge.

Limitationen: Bisher liegen nur wenige Studien zur Beziehungsqualität im Coaching vor. Aufgrund der überwiegend querschnittlichen Studien können keine kausalen Aussagen getroffen werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Metaanalyse bestätigt die Annahme, dass die Beziehungsqualität zwischen Coach und Klient eine wichtige Rolle für die Ergebnisse des Coachings einnimmt. Dies entspricht den Erkenntnissen aus benachbarten Disziplinen, wie der Psychotherapie- oder Mentoring-Forschung.

Relevanz/Beitrag: Dies ist die erste Studie, die die Bedeutsamkeit der Beziehungsqualität im Coaching in einer systematischen Metaanalyse untersucht und die Zusammenhänge mit verschiedenen Ergebnissen für Klienten beleuchtet.

Wie führt Impression Management zum Sozialisierungserfolg neuer Mitarbeitenden?

Christian Gross; Maike Debus; Martin Kleinmann

Universität Zürich

Fragestellung

Um während der organisationalen Sozialisierung einen positiven Eindruck zu erzeugen, können neue Mitarbeitende drei Impression Management (IM)-Taktiken einsetzen: Einschmeichelung, Selbstvermarktung und vorbildliches Erscheinen. Diese Studie geht der Frage nach, ob sich die drei Taktiken auf den Sozialisierungserfolg auswirken und ob der wahrgenommene Erhalt von beziehungs- und arbeitsbezogenen Ressourcen durch Vorgesetzte eine vermittelnde Rolle spielt.

Untersuchungsdesign

Wir befragten 334 neue Mitarbeitende zu drei Messzeitpunkten nach ihrem Stellenantritt. Zwei Monate nach Stellenantritt schätzten die Mitarbeitenden ihre IM-Taktiken ein, vier Monate nach Stellenantritt den wahrgenommenen Erhalt von beziehungs- und arbeitsbezogenen Ressourcen durch Vorgesetzte sowie typische Indikatoren des Sozialisierungserfolges (z.B. Arbeitszufriedenheit und Commitment).

Ergebnisse

Die Auswertung mittels multivariater Pfadanalysen zeigte, dass sich die drei IM-Taktiken unterschiedlich auf den Sozialisierungserfolg auswirken. Während die Taktik ‚vorbildliches Erscheinen‘ keinen Zusammenhang mit dem Sozialisierungserfolg aufweist, hängen die Taktiken ‚Einschmeichelung‘ und ‚Selbstvermarktung‘ mit mehreren Indikatoren des Sozialisierungserfolges positiv zusammen. Vermittelt wird diese positive Wirkung bei der Taktik Einschmeichelung vor allem über den wahrgenommenen Erhalt von beziehungsbezogenen Ressourcen, wohingegen es bei der Taktik Selbstvermarktung der Erhalt von arbeitsbezogenen Ressourcen ist.

Limitationen

Obwohl wir die Daten im Längsschnitt erhoben haben, können wir eine gegenläufige Kausalrichtung der Zusammenhänge nicht gänzlich ausschließen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Studie zeigt, wie IM-Taktiken zum Sozialisierungserfolg neuer Mitarbeitenden beitragen.

Relevanz/Beitrag

Unsere Studie trägt zum Verständnis von IM im Sozialisierungskontext bei und verdeutlicht den Nutzen einer ressourcentheoretischen Perspektive für die Forschung zu IM und organisationaler Sozialisierung.

Narzissmus in Führungspositionen: Konsequenzen auf Gruppenebene

George Gunnesch-Luca; Karsten Paul

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Fragestellung. Narzissmus ist u.a. durch Defizite im Bereich der interpersonellen Beziehungen gekennzeichnet (z.B. ausbeuterisches Verhalten). Somit ist der Versuch der Führungsforschung aufzuzeigen, ob Narzissmus positive oder negative Effekte auf die Arbeitsleistung von Managern hat, nicht überraschend (Rosenthal, 2006). Über Auswirkungen auf die von Narzissten geführte Arbeitseinheiten ist hingegen noch nicht viel bekannt. Unsere Studie untersucht entsprechende Konsequenzen hinsichtlich Kernarbeitsleistung und kontextueller Leistung.

Untersuchungsdesign. Die Stichprobe besteht aus 83 Führungskräften und Arbeitsgruppen aus verschiedenen Branchen mit durchschnittlich 8. Mitgliedern pro Einheit. Die Teilnehmer (sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter) wurden nach die Kernarbeitsleistung ($\alpha = .86$) und der kontextuellen Leistung (OCB-I und OCB-O; $\alpha = .84$, $\alpha = .80$) des Teams gefragt. Für die Erfassung von Narzissmus wurde die dt. Fassung des Narcissistic Personality Inventory ($\alpha = .82$) verwendet.

Ergebnisse. Entgegen unseren Erwartungen zeigten Arbeitsgruppen keine signifikante Verschlechterung der Kernarbeitsleistung, wenn die Führungskraft erhöhte Narzissmus-Werte aufwies ($r = .11$, $p = .31$). Auch bezüglich des OCB auf Gruppenebene konnten wir keinen signifikanten Zusammenhang feststellen ($r = .05$, $p = .66$ für OCB-I und $r = .10$, $p = .39$ für OCB-O).

Limitationen. Die Befunde basieren auf einem querschnittlichen Datenerhebungsdesign. Die Power ist nur für den Nachweis großer oder mittelgroßer Effekte ausreichend.

Theoretische/Praktische Implikationen. Unsere früheren Ergebnisse zeigten, dass narzisstischen Teammitglieder den Unternehmenserfolg schädigen können, indem sie die kollektive Leistung von Teams unterminieren (Gunnesch-Luca & Paul, 2016). Nach den hier berichteten Befunden haben narzisstische Vorgesetzte aber keine entsprechende Wirkung. Die besondere Position der Führungskraft innerhalb eines Teams, könnte eine mögliche Erklärung sein.

Relevanz/Beitrag. Die Befunde vertiefen das Wissen über die Konsequenzen narzisstischer Persönlichkeiten am Arbeitsplatz.

Multi-Touch-Tische zur Bearbeitung komplexer Aufgaben in der Gruppe – ein experimenteller Vergleich zwischen Multi-Touch-Tisch und Whiteboard

Anne Gutschmidt; Kurt Sandkuhl; Peter Forbrig

Universität Rostock

Fragestellung: Komplexe Aufgaben, wie der Entwurf von Unternehmensmodellen (Strukturen, Abläufe etc.), erfordern es, dass eine Gruppe gemeinsam an einem Medium arbeitet. Im Vergleich zu traditionellen Medien wie dem Whiteboard erleichtern Multi-Touch-Tische (MTT) die Arbeit, indem Ergebnisse digital gespeichert und problemlos editiert werden können. Doch wie wirkt sich ein MTT auf die Arbeit in der Gruppe, insbesondere die Partizipation, Motivation und die Koordination, aus?

Untersuchungsdesign: Für die Studie wurde ein Messwiederholungsdesign gewählt. Zwei Aufgaben werden in randomisierter Reihenfolge von jeweils einer Dreiergruppe bearbeitet. Für eine Aufgabe wird zufällig gewählt entweder der MTT oder das Whiteboard genutzt (UV). AV sind Umfang der Lösung sowie, mittels Fragebogen erfasst, die individuelle Motivation und die Zufriedenheit mit der Gruppenarbeit und, in Interviews erfragt, die erlebte Partizipation und Koordination in der Gruppe. Partizipation und Koordination werden genauer untersucht, indem Videoaufzeichnungen qualitativ mit einem selbst entwickelten Kodierschema ausgewertet werden.

Ergebnisse: Vergleichend mit Whiteboards wird herausgestellt, welchen positiven bzw. negativen Einfluss MTT auf die Gruppenarbeit bzgl. Leistung, Partizipation, Motivation und Koordination hat.

Limitationen: Die Anzahl der untersuchten Dreiergruppen beschränkt sich auf fünf, da es sich um eine explorative Studie mit aufwendiger Videoanalyse handelt.

Theoretische/Praktische Implikationen: Durch den Vergleich mit Whiteboards wird herausgestellt, welche speziellen Nachteile bei MTT bestehen und welche Vorteile von Whiteboards auf MTT übertragen werden können. Die Erkenntnisse sollen der Verbesserung von Benutzeroberflächen für Gruppenarbeit an MTT dienen.

Relevanz/Beitrag: MTT werden zunehmend in verschiedenen Arbeitsbereichen genutzt, insbesondere bei der Bearbeitung komplexer Aufgaben in der Gruppe. Die Untersuchung des Einflusses von MTT auf Gruppeninteraktionen soll zur Erweiterung der Theorien zur Gruppenarbeit beitragen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kleinstunternehmen: Empirische Erhebung der Arbeitsschutzmanagementstrukturen und des Arbeitsschutzverhaltens in der Forstwirtschaft

Henrik Habenicht¹; Jana Kampe¹; Edgar Kastenholz²; Rüdiger Trimpop¹

¹FSU Jena; ²Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik e.V. (KWF)

Fragestellung

Der Forstsektor ist geprägt von hohen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren. Die Unfallzahlen liegen circa zehnmal so hoch wie der Bundesdurchschnitt. Es stellt sich die Frage, welche Faktoren der Organisation und der Person als störend oder unterstützend für gesundheitsförderliche Arbeit identifiziert werden können, um daraus wirksame Interventionen ableiten zu können, die spezifisch an die besonderen Strukturen von Kleinstunternehmen anpassbar sind.

Untersuchungsdesign

Bei zwölf Forstunternehmen aus dem Bundesgebiet wurden Organisations- und Arbeitsanalysen mittels verschiedener Methoden durchgeführt. In halbstandardisierten, theoriebasierten Interviews wurden Geschäftsführer, Mitarbeiter sowie Branchenexperten zu Arbeitsanforderungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz (ASG), motivationalen Faktoren und Organisationsstrukturen befragt. Zudem wurden Beobachtungen durchgeführt, um Arbeitsabläufe und Regulationserfordernisse zu erfassen. Zusätzlich wurden Dokumentenanalysen durchgeführt.

Ergebnisse

Die Motivation für ASG in Forstunternehmen ist hoch, jedoch fehlen angemessene organisationale Strukturen sowie kommunikative Fähigkeiten, um eine langfristige Erhaltung von Gesundheit und Arbeitskraft zu erreichen. Besonders problematisch sind mangelhafte Kooperation mit Auftraggebern sowie situative und wirtschaftliche Hindernisse für sicheres Arbeitsverhalten. Zusätzlich wurden "Best practice"-Beispiele für erfolgreiche ASG-Arbeit identifiziert.

Limitationen

Es wurde auf eine projektbedingt anfallende, eher kleine Stichprobe zurückgegriffen. Die Multimethodalität beabsichtigt, Schwachstellen einzelner Analyseverfahren zu minimieren.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse werden genutzt, um auf der Basis eines neuartigen Konzepts für Kleinstbetriebe spezifische, verhaltens- und verhältnisorientierte ASG-Interventionen in Kooperation mit den Betroffenen zu implementieren.

Relevanz/Beitrag

Die Ergebnisse können für die Entwicklung von ASG-Konzepten auch in vergleichbaren Branchen genutzt werden, um Unfälle zu vermeiden und Menschenleben zu retten.

Zur Analyse, Bewertung und Gestaltung geistiger Arbeit

Winfried Hacker; Susann Mühlpfordt

Technische Universität Dresden

Das Zunehmen mentaler Arbeitsanforderungen erhöht auch den Bedarf an kognitionswissenschaftlich fundierten, aber praktikablen Vorgehensweisen zur Anforderungsbeschreibung und präventiven Abschätzung möglicher Beanspruchungen.

Vorgestellt werden Vorabschätzungsmöglichkeiten von Arbeitsbeanspruchungen anhand ausgewählter objektiver Merkmale geistiger Arbeitstätigkeiten. Diese wurden verglichen mit der tatsächlich bestehenden, ausgesagten Beanspruchung. Die Arbeitsmerkmale werden mit Arbeitsuntersuchungen gestützt auf Beschreibungshilfen ermittelt.

Mit jeweils wenigen Tätigkeitsmerkmalen - ausgewählt nach ihrer Korrelation mit der untersuchten Beanspruchungsform – kann das Auftreten oder Nichtauftreten kritischer Ausprägungen von psychischer Ermüdung, Monotonie, psychischer Sättigung und gesundheitlicher Beschwerden mit unterschiedlichen Fehleranteilen abgeschätzt werden. Die Fehleranteile sind zu unterteilen in das Vorliegen von Beanspruchung, die nicht erwartet wurde - der kritische Fehleranteil aus der Sicht gesundheitssichernder Arbeitsgestaltung - und erwarteter Beanspruchung, die nicht vorlag.

Die Befunde verweisen auf Möglichkeiten differenzierter Beschreibung und präventiver Gestaltung auch mentaler Arbeitsprozesse. Eingehendere Forschung ist erforderlich.

Die Nützlichkeit von Team-Level Process und Performance Feedback auf interdependente Teamleistung und die Kollektive Orientierung der Teammitglieder

Vera Hagemann¹; Rebecca Lürmann²; Annette Kluge²

¹Ruhr-Universität Bochum; ²Ruhr Universität Bochum

Fragestellung: Feedback kann in Performance und Process Feedback unterteilt werden und auf Team- oder Individualebene erfolgen. Kombinationen der Feedbackarten sind möglich und beeinflussen Teamleistung unterschiedlich. Team Process Feedback (ProT) ist bisher selten untersucht. Es soll gezeigt werden, dass ProT, neben Performance Feedback auf Team- und Individualebene (PerfTI) Teamleistung fördert sowie die Kollektive Orientierung (KO) der Mitglieder, im Unterschied zu Individual Process Feedback (ProI).

Design: In der Simulation C³Fire bekämpften 2-Personen-Teams über 2 Stunden in 4 Szenarien unterschiedlicher Komplexität Brände interdependent. Vorab bearbeiteten alle Personen (Vpn) das Inventar zur Messung der KO. Mittels Mediansplit wurden die Vpn in Gruppen mit hoher und niedriger KO aufgeteilt (n= 33 KO hoch, n= 33 KO niedrig). Zusätzlich wurden die Teams einer von drei Feedbackbedingungen zugeordnet. Nach jedem Szenario erhielten die Teams entweder PerfTI, ProT oder ProI. Zwischen den Szenarien bearbeiteten alle Vpn Inventare zu personen- und teambezogenen Variablen und der Wahrnehmung des Feedbacks.

Ergebnisse: Feedbackakzeptanz korrelierte positiv mit Nützlichkeit ($r=.65$, $p<.01$) und Fairness ($r=.62$, $p<.01$) des Feedbacks sowie mit Feedbackqualität ($r=.60$, $p<.01$). Vpn der Bedingungen ProI & ProT bewerteten das Feedback nützlicher ($p<.05$, $\eta^2p=.12$) und qualitativ besser ($p<.05$, $\eta^2p=.09$) als Vpn der Bedingung PerfTI. Teams mit hoher KO zeigten eine bessere Teamleistung ($p<.01$, $\eta^2p=.14$). KO veränderte sich nur positiv von pre zu post unter ProT ($p<.05$, $d=.67$).

Limitationen: Laborforschung lässt unberücksichtigt, dass Teams keine isolierten Gruppen sind. Komplexe Beziehungen und Einflüsse der Geschichte bleiben unbeachtet.

Implikationen: Studie erweitert die wenigen empirischen Erkenntnisse zur Nützlichkeit von Prozessfeedback für Teams und seinen Einfluss auf Teamebene auf die positive Veränderung der KO.

Relevanz: KO fördert die erfolgreiche Teamarbeit in interdependenten Kontexten und kann durch ProT erhöht werden. Das ist wichtig für Personalentwicklungsprozesse.

Shared leadership in virtuellen Diskussionsnetzwerken

Lisa Handke; Simone Kauffeld; Julia Straube; Eva-Maria Schulte

Technische Universität Braunschweig

Fragestellung: Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt verwischen auch hierarchische Grenzen in Unternehmen. Die steigende Komplexität und Vernetzung digitalisierter Arbeitsstrukturen erfordert eine strategische Umorientierung von Führungskräften. In diesem Kontext hat sich Shared Leadership als eine wirksame Art der Teamführung ergeben. Ziel dieser Studie ist (1) die Analyse von Shared Leadership mittels Anwendung sozialer Netzwerkanalyse auf Verhaltensdaten, (2) das Aufzeigen von Unterschieden im Ausmaß von Shared Leadership zugunsten von virtuellen Gruppen im Vergleich zu face-to-face Gruppen sowie (3) das Aufzeigen von zentralen Positionswechseln im zeitlichen Verlauf in virtuellen Teams.

Untersuchungsdesign: Als Maß von Shared Leadership dient der Grad der Dezentralisierung, welcher sich auf Basis von Sprecherwechseln in den face-to-face sowie virtuellen (Chat-) Diskussionen berechnen lässt. Im Rahmen einer Varianzanalyse ($n = 28$ Gruppen) mit den Faktoren Virtualität (face-to-face vs. virtuell) und Zeit (erste vs. zweite Diskussionshälfte) wird der Effekt von Virtualität, Zeit sowie ihre Interaktion überprüft.

Ergebnisse: Die ersten Analysen zeigten einen signifikanten Haupteffekt von Virtualität – das Ausmaß an Shared Leadership war höher in virtuellen Teams. Auf deskriptiver Ebene zeigte sich bei den virtuellen Teams ein Wechsel der zentralsten Personen über die Zeit.

Limitationen: Die im Rahmen von Trainings erhobenen ad-hoc Gruppen schränken die externe Validität der Ergebnisse ein.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Auswirkung von Virtualität auf Führung lässt sich per Netzwerkanalyse in Gruppendiskussionen feststellen. Die deskriptiven Ergebnisse unterstützen dabei die Annahme, dass Shared Leadership auf einem Wechsel von Führungsrollen und nicht auf einer Abwesenheit von Führung basiert.

Relevanz/Beitrag: Die Studie bietet einen innovativen Ansatz zur Messung von Führung an Verhaltensdaten und deren Anwendung auf die Analyse von Shared Leadership, Virtualität und zeitlicher Dynamik.

Arbeit 4.0 als interdisziplinäre Gestaltungsaufgabe – Kooperationsmöglichkeiten und Voraussetzungen vor dem Hintergrund konkreter industrieller Entwicklungen

Ernst A. Hartmann

Institut für Innovation und Technik Berlin

Industrie 4.0 beschreibt eine zunächst von technologischen Konzepten – wie etwa dem Konstrukt der Cyber-physischen Systeme (CPS) – getriebene Vision zukünftiger Strukturen und Prozesse des verarbeitenden Gewerbes.

Im Rahmen des Beitrags sollen technologische und organisationale Szenarien für Industrie 4.0 zunächst einmal exemplarisch konkretisiert werden. Diese Konkretisierung bezieht sich auf reale technologische Entwicklungsprojekte aus dem Kontext des Förderprogramms AUTONOMIK des BMWi. Diese Beispiele werden sich auf arbeitspsychologisch interessante Anwendungen beziehen, etwa in den Bereichen der (kooperativen) Robotik und der digitalen industriellen Assistenzsysteme.

Auf diese Beispiele wird ein Beschreibungsmodell für Arbeit 4.0 angewendet, das für arbeitspsychologische wie ingenieurwissenschaftliche Analysen geeignet ist und insbesondere Gestaltungspotenziale für Arbeit 4.0 aufzeigen soll.

Anhand der Fallbeispiele und des Beschreibungsmodells sollen drei Fragenkomplexe entwickelt und zur Diskussion gestellt werden:

- Welche paradigmatischen Gestaltungschancen und -probleme für Arbeit 4.0 lassen sich anhand der Beispiele konkretisieren, insbesondere hinsichtlich kognitiver Anforderungen und lernförderlicher Arbeitsgestaltung?
- Welche Chancen und Hürden der interdisziplinären Kooperation – insbesondere zwischen Arbeitspsychologie, Ingenieurwissenschaften und Informatik – bestehen im Hinblick auf diese Gestaltungschancen und -probleme?
- Welche Kompetenzentwicklungs- und Qualifizierungsbedarfe lassen sich angesichts dessen im Hinblick auf die genannten Disziplinen – mono- und/oder multi- bzw. interdisziplinär – erkennen? Wie könnten diese Bedarfe gedeckt werden?

Is it the possession of character strengths or strength-related fit that determines the relations between character strengths and job-related outcomes?

Claudia Harzer¹; Tahira Mubashar²

¹Technische Universität Darmstadt; ²Universität Kassel

Research Question. Is it the possession of character strengths or strength-related fit that determines the relations between character strengths and job-related outcomes? Previous research shows that specific character strengths and strengths-related person-job fit (i.e., individuals' core character strengths can be applied at work) were meaningfully correlated with specific dimensions of job performance, and positive experiences at work. It is unclear which one better predicts work-related outcomes above and beyond the other.

Method. A total of 122 employees from various companies filled in questionnaires assessing the 24 character strengths, applicability of these character strengths at work, 7 job performance dimensions (e.g., task performance, proactivity, counterproductive behavior), and 5 positive experiences at work (e.g., positive emotions, engagement, meaning). Data analyses include stepwise regression analyses to compare the explained variances in the outcome variables (i.e., performance and experiences) by specific character strengths and strengths-related person-job fit above and beyond each other.

Results. Results showed that across different dimensions of job performance and positive emotions experiences at work both the possession of character strengths and strengths-related person-job fit explained significant amounts of variance above and beyond each other. Most substantial predictors for positive experiences at work were strengths-related fit as well as teamwork, zest, and bravery. Most substantial predictors for job performance were strengths-related fit as well as teamwork, and creativity.

Limitations. Analyses were based on cross-sectional, self-rating data only. Replication is needed.

Implications. Possession of character strengths and strength-related fit explain unique variances in job-related outcomes. This can be considered in personnel selection and development.

Relevance. Talk presents results of a relatively new research topic that might be of interest for researchers and practitioners in work and organizational psychology.

Exploring possibilities for identity leadership development: The 5R Program

Alex Haslam¹; Niklas K. Steffens¹; Kim Peters¹; Clifford J. Mallett¹; Katrien Fransen²

¹University of Queensland; ²University of Leuven

Research Questions/ Background: Social identity research shows that leadership is a process of group identity development but has not examined how leaders can manage group identities in the workplace. The 5R leadership development program addresses this issue.

Method: This takes leaders through a five-stage process of (1) **Readying:** explaining the importance of social identity processes for leadership; (2) **Reflecting:** identifying important workplace social identities; (3) **Representing:** clarifying goals and aspirations associated with different subgroup identities; (4) **Realizing:** identifying superordinate goals and developing strategies to achieve both them and subgroup goals; and (5) **Reporting:** assessing progress towards goals.

Results: Results of a longitudinal study indicate that 5R is a useful framework for leadership development that translates insights from social identity theorizing into structured intervention.

Altersabhängiger Umgang mit Technostress am Arbeitsplatz – eine Längsschnittstudie

Nathalie Hauk; Anja Göritz; Stefan Krumm

Freie Universität Berlin

Fragestellung: Technostress entsteht durch eine mangelnde Anpassung an technologiebezogene Stressoren. Die Frage, ob die zunehmende Zahl älterer Arbeitnehmer mehr, weniger oder gleich viel Technostress am Arbeitsplatz erleben wie jüngere Arbeitnehmer, ist derzeit weitgehend ungeklärt. Einerseits sinkt mit zunehmendem Alter das Vermögen sich neue Inhalte anzueignen. Andererseits verfügen ältere Arbeitnehmer über höhere Resilienz und über bessere Copingstrategien als jüngere Arbeitnehmer. Daher nehmen wir an, dass (chronologisches) Alter mit mehr aktivem und passivem Coping in Bezug auf Technostressoren einhergeht, und dass daher Alter und Technostress negativ korreliert sind.

Untersuchungsdesign: Es wurde eine Längsschnitt Studie über einen Zeitraum von 8 Monaten zu 3 Erhebungszeitpunkten durchgeführt. 631 berufstätige Mitglieder eines Onlinepanels wurden zu ihrem technologiebezogenen Stresserleben am Arbeitsplatz befragt.

Ergebnisse: Wie erwartet war Alter negativ mit der Wahrnehmung von Technostress am Arbeitsplatz korreliert. Entgegen unserer Hypothesen fand sich jedoch kein signifikanter Zusammenhang zwischen Alter und aktivem Coping sowie einen negativen Zusammenhang zwischen Alter und passivem Coping. Der Zusammenhang zwischen chronologischem Alter und technologiebezogenem Stresserleben wurde durch passives Coping (Verhaltensrückzug) mediiert, jedoch durch keine andere Copingstrategie.

Limitationen: In dieser Studie wurden drei Copingstrategien (aktive Bewältigung, soziale Unterstützung und Verhaltensrückzug) untersucht. Andere, hier nicht untersuchte, Copingstrategien könnten ebenfalls relevant sein.

Implikationen: Ältere Arbeitnehmer scheinen ihre Belastung durch Technologien eher durch Vermeidung als durch aktive Auseinandersetzung zu reduzieren. Insgesamt widerlegen diese Ergebnisse die verbreitete Annahme, ältere Arbeitnehmer seien anfälliger für technologiebezogenen Stress.

Relevanz: Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Alter und Technostress stellen einen wichtigen Ausgangspunkt für altersspezifische Interventionen dar.

Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung im betrieblichen Gesundheitsmanagement ? Erstellung eines Aufgabeninventars

Marie Heide; Andreas Glatz; Jan-Willem Surink; Mathilde Niehaus

Universität zu Köln

Fragestellung

Die Veränderungen aufgrund des demografischen Wandels und der Anhebung des Rentenalters haben Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Einerseits nimmt das Risiko der Verschlechterung des Gesundheitszustands, einer Leistungswandelung oder einer Langzeiterkrankung mit dem Alter zu, andererseits können Belastungen aus dem Arbeitsumfeld die Entstehung von Erkrankungen begünstigen (BAuA 2011).

In Forschung und Praxis wird das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) intensiv diskutiert. Vernachlässigt wird dabei die Ausgestaltung von Rollen einzelner betrieblicher Akteure, insbesondere die gesetzlich verankerte Rolle der Schwerbehindertenvertretungen (SBVen). Vereinzelt Forschungsarbeiten weisen darauf hin, dass die SBV als ein vertrauensvoller Ansprechpartner zunehmend Aufgaben eines proaktiven Akteurs im BGM übernimmt.

Untersuchungsdesign

In einer explorativen Untersuchung wird die Frage nach der Ausgestaltung der Rolle von SBVen bearbeitet. Hierzu werden über einen partizipativen Zugang zunächst Interviews mit SBVen durchgeführt, um alle wichtigen und häufig auszuführenden Arbeitsaufgaben zu sammeln und zu systematisieren. Die Aufgaben werden in einen Fragebogen übertragen, um so mit Hilfe einer standardisierten Befragung ein Aufgabeninventar ermitteln zu können.

Ergebnisse

In den Interviews hat sich herausgestellt, dass für die Umsetzung der Arbeit der SBVen vertrauensbildende Aktivitäten eine große Rolle spielen. Weiterhin kann die betriebliche Umsetzung von Maßnahmen des BGMs nicht alleine gelingen, sondern macht eine Zusammenarbeit mit anderen betrieblichen Akteuren sowie externen Partnern notwendig.

Limitationen

Die Erstellung des Aufgabeninventars erfolgt lediglich auf der Grundlage von Einschätzungen und nicht auf der Basis von objektiven Indikatoren.

Implikationen

Die Abbildung des Aufgabeninventars der SBVen schafft die Voraussetzung zur Ableitung des Qualifikationsbedarfes.

Relevanz

Kenntnisse über Aktivitäten und Kooperationen sind geeignet, um die Rolle der SBVen in Bezug auf die Gesundheit der Mitarbeiter im Unternehmen zu stärken.

**Kann ein ungleiches Geschlechterverhältnis in Gruppen ungünstige Leistungsziele fördern?
Warum eine unabhängige Selbstkonstruktion Minoritätsgruppenmitglieder schützt.**

Heike Heidemeier; Anja S. Göritz; Sabine Otten

Universität Kassel

Fragestellung: In zwei Studien wurde untersucht, ob ein ungleiches Geschlechterverhältnis in einer Arbeitsgruppe die Leistungsziele von Minderheitsgruppenmitgliedern beeinflusst. Dabei wurde die Hypothese getestet, dass eine unabhängige Selbstkonstruktion Personen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören, davor schützt, ungünstige Leistungsziele zu entwickeln.

Untersuchungsdesign: Studie 1 untersuchte Teams mit unterschiedlichem Geschlechterverhältnis in einem Multi-Level Design. Studie 2 nutzte ein Längsschnittdesign mit drei Messzeitpunkten, um zusätzlich vermittelnde Prozesse zu analysieren.

Ergebnisse: Die Ergebnisse bestätigten, dass Minderheitsgruppenmitglieder dazu neigen, maladaptive Performanz-Vermeidungsziele anzunehmen, wenn nicht eine stark ausgeprägte unabhängige Selbstkonstruktion sie davor schützt. Eine Mediator-Analyse zeigte dabei, dass der protektive Effekt einer unabhängigen Selbstkonstruktion durch das soziale Selbstwertgefühl vermittelt wird.

Limitationen: Andere demografische Merkmale als das Geschlecht wurden nicht untersucht.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Auswirkungen von Heterogenität auf die Motivation von Gruppen-Mitgliedern sind bisher kaum untersucht worden. Diese Auswirkungen sind jedoch von großer theoretischer und praktischer Bedeutung, da motivationale Variable wie Leistungsziele mit zahlreichen wünschenswerten Ergebnisvariablen in Zusammenhang stehen (z.B. Leistung und Wohlbefinden).

Relevanz/Beitrag: Die vorliegenden Studien führen Theorien zur sozialen Identität und Selbstkonstruktion mit der Zieltheorie der Motivation zusammen, um die motivationalen Auswirkungen von Heterogenität in Gruppen zu verstehen.

Wie lassen sich gute Führungskräfte identifizieren? Ein strukturiertes Interview zur Messung des Führungsverhaltens und zur Vorhersage des Mitarbeiterwohlbefindens

Anna Luca Heimann; Pia Ingold; Martin Kleinmann

Universität Zürich

Fragestellung

Das Verhalten einer Führungskraft beeinflusst das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden. Es stellt sich die Frage, wie Unternehmen diejenigen Führungskräfte identifizieren können, deren Verhalten sich positiv auf ihre Mitarbeitenden auswirkt. Im Kontext der Personalauswahl und -entwicklung werden strukturierte Interviews häufig als Instrumente eingesetzt, um die Kompetenzen von Führungskräften zu diagnostizieren. Bestehende Theorien zum Führungsverhalten wurden bei der Konstruktion von Interviews jedoch bisher kaum berücksichtigt. Das Ziel dieser Studie war es, ein strukturiertes Interview basierend auf Führungstheorien zu entwickeln und mit diesem Instrument das Wohlbefinden von Mitarbeitenden vorherzusagen.

Untersuchungsdesign

Führungskräfte (N = 149) aus verschiedenen Branchen in verschiedenen Führungsfunktionen nahmen im Rahmen eines Weiterbildungskurses an einem strukturierten Interview zur Beurteilung ihres Führungsverhaltens teil. Zusätzlich füllten Mitarbeitende (N = 443) der Führungskräfte einen Onlinefragebogen zu verschiedenen Indikatoren ihres eigenen Wohlbefindens aus.

Ergebnisse

Konfirmatorische Faktorenanalysen zeigten, dass die Beurteilungen im Interview verschiedene Führungsstile abbilden. Zudem sagten die Beurteilungen des Führungsverhaltens im Interview die Arbeitszufriedenheit, das allgemeine Wohlbefinden und das affektive Commitment der Mitarbeitenden vorher.

Limitationen

Die Generalisierbarkeit der Ergebnisse für spezifische Führungspositionen bleibt zu überprüfen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass strukturierte Interviews eingesetzt werden können, um Führungsverhalten valide zu messen. Ein Interview zur Messung des Führungsverhaltens scheint zudem geeignet, um Führungskräfte zu identifizieren, deren Verhalten sich positiv auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden auswirkt.

Relevanz/Beitrag

Diese Studie stellt ein konkretes Instrument für die Auswahl und Entwicklung von Führungskräften vor.

Evaluation eines Führungskräfte-Trainings zur effektiven Kommunikation von IKT-Erreichbarkeitserwartungen

Clara Heissler; Sandra Ohly

Universität Kassel

Fragestellung. Die Zufriedenheit mit der beruflichen Kommunikation mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) außerhalb der Arbeitszeiten hängt damit zusammen, ob die eigene Führungskraft ihre Erwartungen bezüglich der erweiterten Erreichbarkeit klar kommuniziert. Häufig ist Führungskräften der eigene Einfluss auf das Nutzungsverhalten der Mitarbeiter nicht bewusst und eine Klärung der Erwartungen findet nur selten statt. Diese Studie verfolgt das Ziel, ein Führungskräfte-Training zur effektiven Kommunikation von Erreichbarkeitserwartungen zu konzipieren und durch eine Befragung der direkt unterstellten Mitarbeiter zu evaluieren.

Untersuchungsdesign. Das fünfstündige Präsenz-Training unterstützt Führungskräfte dabei, ihre eigene Rolle für das IKT-Nutzungsverhalten ihrer Mitarbeiter kennenzulernen, Erreichbarkeitserwartungen zu definieren, und diese verständlich an ihre Mitarbeiter zu kommunizieren.

Ergebnisse. Die Datenerhebung erfolgt mittels Pretest-Posttest Design in zwei Unternehmen (T1 ca. 1 Woche vor und T2 ca. 6 Wochen nach dem Training), wobei zu beiden Zeitpunkten die direkt unterstellten Mitarbeiter der Teilnehmer befragt werden. Die Datenerhebung endet im Sommer 2017. Es wird erwartet, dass die Führungskräfte nach dem Training ihre Erwartungen an ihre Mitarbeiter kommunizieren. Diese können dadurch besser einschätzen, was von ihnen erwartet wird und sind zufriedener mit der beruflichen IKT-Kommunikation.

Limitationen. Die Teilnahme am Training ist freiwillig und es liegt keine Kontrollgruppe vor. Daher ist die interne Validität eingeschränkt.

Theoretische/Praktische Implikationen. Die Studie verdeutlicht den Einfluss der Führungskraft für den Umgang mit IKT im beruflichen Kontext. Das Training stellt eine praxisnahe Möglichkeit dar, Führungskräfte im Umgang mit IKT zu sensibilisieren und in ihrer Aufgabe der gesundheitsförderlichen Führung zu stärken.

Relevanz/Beitrag. Insbesondere im Kontext der beruflichen IKT-Nutzung liegen bisher nur wenige Trainingskonzepte vor, die zumeist auf individuelle Einflussmöglichkeiten fokussieren.

Sind Werte in der Prognose von Ausbildungs- und Studienwahl gegenüber Interessen und Persönlichkeitsmerkmalen inkrementell valide?

Benedikt Hell; Katja Pässler

Fachhochschule Nordwestschweiz

Fragestellung: Werte erweisen sich in mehreren aktuellen Metaanalysen als bedeutsam für die treffende Beschreibung von Personenbedürfnissen auf der einen Seite und organisationalen Befriedigungspotenzialen auf der anderen Seite. Der Person-Environment-Fit bezüglich des Konstruktbereichs Werte zeigt im Arbeitskontext eine hohe prognostische Validität, jedoch ist die inkrementelle Validität gegenüber beruflichen Interessen und Persönlichkeitsmerkmalen nicht hinreichend geklärt. In diesem Beitrag wird für den Kontext der Ausbildungs- und Studienwahl geprüft, ob Werte einen Beitrag zur Differenzierung von Ausbildungs- und Studienwahlentscheidungen leisten und ob sie eine inkrementelle Validität gegenüber Interessen und Persönlichkeitsmerkmalen erbringen.

Untersuchungsdesign: Fragebogenstudie, konkurrente Erhebung von Prädiktoren und Kriterien. Die Werte werden mit einem neu entwickelten integrativen Werteinventar (IWI) operationalisiert.

Ergebnisse: Das Poster berichtet drei eigenständige Studien mit jeweils unabhängigen Stichproben. In Studie 1 wird die Struktur des neu entwickelten Werteninventars geprüft. Studie 2 beleuchtet die inkrementelle Validität von Werten gegenüber Persönlichkeitsmerkmalen (HEXACO-Modell) für die Differenzierung von 3 Studienrichtungen. In Studie 3 steht die inkrementelle Validität von Werten gegenüber Interessen (Holland-Modell) für das Kriterium Ausbildungswahl und -leistung im Mittelpunkt.

Limitationen: Die Aussagefähigkeit der Studien wird durch die Neuartigkeit des eingesetzten Werteninventars eingeschränkt. Zudem wurden Prädiktoren und Kriterien teilweise mit der gleichen Methode erhoben, sodass die üblichen Methodeneffekte zu erwarten sind.

Beitrag: Die praktische Bedeutsamkeit von Werten für Fragestellungen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kann präziser beurteilt werden. Die Überlappung von Werten mit anderen Konstruktbereichen wird – auch für neue Werte- und Persönlichkeitsfaktoren, wie beispielsweise Humability (HEXACO-Modell) – detaillierter aufgeklärt.

Kontextuelle und personale Einflussfaktoren der Attraktivität des Dekanatsamtes aus der Geschlechterperspektive

Levke Henningsen¹; Klaus Jonas¹; Alice H. Eagly²

¹Universität Zürich; ²Northwestern University

Fragestellung

Professorinnen sind in administrativen Leitungspositionen (z.B. Dekanaten) noch immer unterrepräsentiert. Auf der Grundlage etablierter Theorien, wie der Rollenkongruenz-Theorie (Eagly & Karau, 2002), wurde der Einfluss kontextueller Faktoren (z.B. Frauenanteil in Professorenschaft) sowie personaler Faktoren (z.B. Leistungsnachweise, Pflegeverantwortung) auf die implizite Annahme untersucht, dass Frauen eine geringere Passung zum Dekanatsamt aufweisen als Männer und entsprechend seltener für diese Position angefragt werden. Zudem wurde untersucht, ob die subjektive Wahrnehmung dieser Faktoren und der Passung der eigenen Arbeitsziele zum Dekanatsamt einen Einfluss auf die Attraktivität des Amtes hat.

Untersuchungsdesign

324 Professor_innen nahmen an einer Online-Befragung (zwei Messzeitpunkte) teil. Eine Erfassung zusätzlicher objektiver Daten wird derzeit abgeschlossen. Anhand eines Multi-Gruppen-Strukturgleichungsmodells wurde untersucht, ob die Wahrscheinlichkeit, für das Dekanatsamt angefragt zu werden, sowie die wahrgenommene Attraktivität des Amtes die Beziehung zwischen kontextuellen und personalen Faktoren und der Ambition, Dekan/in zu werden, medieren.

Ergebnisse

Erste Ergebnisse weisen darauf hin, dass Professorinnen gleich häufig für ein Dekanatsamt vorgeschlagen werden wie Professoren. Das Ausmaß an Erfahrungen in administrativen Leitungspositionen und die Passung der eigenen agentischen Arbeitsziele zum Dekanatsamt zeigt bei Professorinnen einen positiven Einfluss auf die wahrgenommene Attraktivität des Amtes und die Ambition, Dekan/in zu werden.

Implikationen

Die Studie kann zu einem besseren Verständnis beitragen, ob die Unterrepräsentanz von Professorinnen eine Konsequenz von Selbstselektionsprozessen, eines Geschlechterbias in Auswahlprozessen, oder einer Kombination ist.

Beitrag

Diese Studie integriert die beiden Forschungsperspektiven der Geschlechterdiskriminierung und der Geschlechterunterschiede im Karriereerfolg durch Selbstselektion und diskutiert deren relative Wichtigkeit im Kontext universitärer Leitungspositionen.

Die Abhängigkeit des Erlebens von Tätigkeitsspielraum von den gegebenen und wahrgenommenen Arbeitsbedingungen sowie Leistungsvoraussetzungen.

Florian Henze; Therese Kästner; Renate Rau

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Fragestellung

Die Untersuchung prüfte, inwieweit die Kategorien des erlebten Tätigkeitsspielraums (Karasek, 1979; Entscheidungsspielraum, Vielseitigkeit, Lernpotential) mit dem objektiven Tätigkeitsspielraum (Rudolph, Schönefelder & Hacker, 1987) in Beziehung stehen, welche Arbeitsmerkmale dies beeinflussen und inwieweit diese Kategorien mit Beanspruchungsfolgen zusammenhängen.

Untersuchungsdesign

Mittels Fragebögen (subjektiv-bedingungsbezogen) und Beobachtungsinterviews (objektiv-bedingungsbezogen) wurden Arbeitsanalysen durchgeführt. Abhängige Variable war der erlebte Tätigkeitsspielraum, unabhängige Variablen waren die Arbeitsmerkmale Beteiligung und Führungsverhalten unter Kontrolle von Personenmerkmalen (Bsp.: Motivation). Erholungsfähigkeit und vitale Erschöpfung dienten der Beanspruchungsanalyse.

Ergebnisse

Das Erleben der Vielseitigkeit ist nicht mit den am Arbeitsplatz gegebenen Arbeitsmerkmalen assoziiert und steht nicht mit den Beanspruchungsfolgen Erholungsfähigkeit bzw. vitale Erschöpfung in Zusammenhang, jedoch mit Personenmerkmalen. Hingegen steht der erlebte Entscheidungsspielraum mit den am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen (objektiver Tätigkeitsspielraum) im signifikanten Zusammenhang und trägt zur Aufklärung von Beanspruchungsfolgen bei.

Limitationen

Aufgrund des querschnittlichen Designs ist eine kausale Interpretation nicht möglich.

Theoretische/Praktische Implikationen

Bei der Erfassung und Bewertung des erlebten Tätigkeitsspielraums sollte zwischen den Kategorien unterschieden werden (van der Doef & Meas, 1999), da diese unterschiedliche Interventionsmaßnahmen erfordern. Der Tätigkeitsspielraum sollte möglichst mit subjektiv-bedingungsbezogenen als auch objektiv-bedingungsbezogenen Verfahren erfasst werden. Um die erlebte Vielseitigkeit zu bewerten ist die Erfassung von Personenmerkmalen unabdingbar.

Relevanz/Beitrag

Die differenziertere Erfassung des Tätigkeitsspielraums bietet neue Einsichten in die Erklärung der berichteten kurvilinearen Beziehungen zwischen Tätigkeitsspielraum und Beanspruchung (vgl. Bradtke, Melzer, Röhlmann & Rösler, 2016).

Alterslimitierungen in Hochrisikoberufen – Eine Simulatorstudie zu alterskritischen Arbeitsanforderungen bei Helikopterpiloten im Rettungsdienst (HEMS)

Britta Herbig; Hans Bauer

Klinikum der Universität München LMU

Fragestellung: Der körperliche und kognitive Abbau im Alter führt in Hochrisikoberufen, v.a. in der Luftfahrt, zu Regeln, die ältere Personen von der Tätigkeitsausübung aus Sicherheitsgründen ausschließen. So verbietet die Age 60-Regel „single pilot“ Flüge bei professionellen Piloten über 59 Jahren. Besonders in HEMS ist dies ein Problem, da technische Grenzen oft keinen zweiten Piloten zulassen. Die Studie untersucht, inwieweit solche Alterslimitierungen empirisch gerechtfertigt sind.

Untersuchungsdesign: Für die quasi-experimentelle Studie wurden mittels Fleishman Job Analyse System und Literaturrecherchen alterskritische Fähigkeiten identifiziert und in Aufgaben eingebettet, die HEMS-Piloten während Simulator-Checkflügen bewältigen mussten. Zusätzlich wurde ein Index zur Quantifizierung physiologischer Dysregulation auf Basis von Biomarker-Messungen aus flugmedizinischen Untersuchungen entwickelt.

Ergebnisse: 160 HEMS-Piloten aus 4 Ländern im Alter von 29 bis 73 Jahren ($M=48.4$; $SD=8.5$) nahmen teil. Flugerfahrung variierte stark ($M=5348$ Flugstunden, $SD=2752$). Unter Kontrolle von Erfahrung fand sich ein U-förmiger Zusammenhang der Pilotenleistung mit dem Alter ($R^2=.10$, $\beta=.16$). Dieser Effekt spiegelte sich auch in einem kurvilinearen Zusammenhang zwischen physiologischer Dysregulation und Alter – jüngere und ältere Piloten hatten eine geringere Dysregulation als mittelalte Piloten (Gesamtmodell $R^2=.20$, $p=.03$).

Limitationen: Die Studie betrachtet nicht reale Flugleistung, allerdings ist durch die aufwändige Szenarioentwicklung (alterskritische Fähigkeitsanforderungen, Kooperation mit Experten) eine hohe ökologische Validität gegeben.

Implikationen: Die Zusammenhänge verweisen auf „healthy worker (survivor) effects“, die (selbst bei konservativer Testung) gerade in hochgradig überwachten Gruppen wie Piloten zu guter Gesundheit und Leistungsfähigkeit auch in höherem Alter führen.

Relevanz: Die Studienbefunde fließen in die politische Diskussion um die Age 60-Regel ein. Es wird angeregt, allgemeine Alterslimitierungen durch individualisierte Entscheidungen zu ersetzen.

Die Eignung gängiger Arbeitsanalyseinstrumente zur Erfassung altersrelevanter Arbeitsplatzmerkmale

Jane Hergert¹; Georg Kolbe²

¹FernUniversität in Hagen; ²BIT e.V.

Fragestellung + Relevanz/Beitrag

Der demografische Wandel macht es erforderlich, dass Ältere länger erwerbstätig bleiben. Gleichzeitig scheiden viele ältere Arbeitnehmer vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen aus und dies häufig auch aufgrund von Arbeitsbedingungen, die nicht den Leistungsvoraussetzungen und Bedürfnissen der Älteren gerecht werden. Eine Arbeitsgestaltung, die dieses Defizit behebt, kann weitreichende positive Konsequenzen für die Beschäftigten, die Unternehmen und die gesamte Gesellschaft haben.

Um Arbeit angemessen gestalten zu können, müssen allerdings die für Ältere kritischen Arbeitsmerkmale einerseits bekannt und andererseits erfassbar sein.

Untersuchungsdesign

Hierfür wurde zunächst mittels Literaturrecherchen ein Merkmalskatalog altersrelevanter Arbeitsplatzmerkmale erstellt. Daran schloss sich die Prüfung der Eignung etablierter psychologischer Arbeitsanalyseverfahren (WDQ, ISTA, SALSA, RHIA/VERA, JDS, TBS) zur Erfassung der ermittelten Merkmale an.

Ergebnisse

Insgesamt wurden 16 altersrelevante Arbeitsplatzmerkmale identifiziert, die sich den folgenden Kategorien zuordnen lassen: Arbeitsorganisation (z.B. Unterbrechungen), Arbeitsaufgabe (z.B. Autonomie), Arbeitsumgebung (z.B. Klima), sowie soziale Beziehungen (z.B. Konflikte). Summarisch zeigte sich eine gute Eignung der Verfahren, wenn auch mit individuellen Schwächen in einzelnen Bereichen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Gegenseitige Ergänzungsmöglichkeiten der Verfahren stellen eine vielversprechende und ökonomische Möglichkeit zur Verbesserung der Eignung der Instrumente dar. Ebenso wird diskutiert, dass der Beitrag der Arbeitsanalyseinstrumente zur Arbeitsgestaltung über die ausschließliche Analyse hinausgehen muss.

Limitationen

Es handelt sich um eine theoretische Arbeit deren Bedeutung sich erst bei Umsetzung der Empfehlungen in einem praktischen Setting einschätzen lässt.

Occupational Future Time Perspective as Moderator of Refugees' Labor Market Integration

Guido Hertel; Jens Hellmann; Gerald Echterhoff

Universität Münster

Research question

This theoretical contribution elaborates Occupational Future Time Perspective (OFTP) as a central difference between refugees and immigrants with respect to their occupational integration in a host country. A limited OFTP due to forced migration might entail barriers for refugees (e.g., short-term performance goals, reduced motivation for time-consuming trainings). Further, expectations of a limited OFTP by potential employers and colleagues might impede social investments, and even give rise to self-fulfilling prophecies.

Study design

Empirical research is suggested to examine refugees' and immigrants' OFTP across time and as a function of various moderators (e.g., age, education, training, personality).

Results

This contribution yields testable assumptions about (a) differences between refugees and immigrants (e.g., higher preference of refugees for unskilled labor; reduced social investments by employers and colleagues for refugees) and (b) potential effects of interventions that change OFTP.

Limitations

Given that empirical validation is still pending, the theoretically derived assumptions are preliminary and need to be treated with caution. Further, the assumed effects of OFTP have to be considered in concert with other factors (e.g., legal issues) that determine refugees' and immigrants' integration into work.

Practical implications

So far, few psychological approaches contrast distinctive characteristics of refugees and immigrants. This study provides insights into the dynamic psychology of forced migration by elaborating both experienced and attributed OFTP as specific consequences. Implications include awareness, monitoring, and potential interventions related to refugees' OFTP and perceptions thereof that might facilitate integration.

Contribution

Integration of refugees into labor markets is a fundamental but also challenging task. Examining the consequences of forced migration both for refugees' OFTP experience and for OFTP attributed by employers and colleagues contributes to a better understanding and integration of refugees.

Halten multidimensionale Messinstrumente was sie versprechen? Ein Ansatz zur Analyse der diskriminanten Validität bereits veröffentlichter Skalen.

Frederic Hilkenmeier¹; Carla Bohndick²; Thomas Bohndick; Johanna Hilkenmeier³

¹Hochschule Fresenius; ²Universität Koblenz-Landau; ³Universität Paderborn

Fragestellung

Diskriminante Validität (DV) zwischen den Dimensionen eines multidimensionalen Messinstruments ist notwendige Voraussetzung, um diese trennscharf voneinander interpretieren zu können. Trotzdem wird diese Information, wie unser systematisches Literatur-Review zeigt, auch bei gut publizierten Skalen nur selten berichtet. Unser Ansatz ermöglicht es, die DV nur anhand der Cronbach's alpha Werte und der manifesten Korrelation der Dimensionen zu bestimmen, also anhand der zwei meistpublizierten Koeffizienten.

Untersuchungsdesign

Eine Simulationsstudie zeigt, dass die hier vorgestellte Methode die DV multidimensionaler Messinstrumente zuverlässig diagnostizieren kann. Im systematischen Literatur-Review kann somit bei über der Hälfte aller multidimensionalen Skalen in der Stichprobe nachträglich die DV abgeschätzt werden.

Ergebnisse

Knapp 60% der untersuchten Messinstrumente weisen keine DV auf, eine trennscharfe Interpretation der einzelnen Dimensionen ist in diesen Fällen nicht möglich.

Limitationen

Die Methode setzt voraus, dass im Artikel sowohl Cronbach's alpha als auch die manifesten Korrelationen berichtet werden, was nur für die Hälfte der hier untersuchten Artikel zutrifft. Des Weiteren ist der systematische Literatur-Review auf die 2015er Jahrgänge von „Frontiers in Psychology“, „Psychological Assessment“ und „Journal of Personality Assessment“ beschränkt.

Praktische Implikationen

Der hier vorgestellte Ansatz erlaubt es Forschern und Praktikern mit Interesse an einem bestimmten multidimensionalen Messinstrument vorab zu klären, ob das Messinstrument eine differenzierte Diagnose der einzelnen Dimensionen zulässt, auch wenn diese wichtige Information - wie so häufig - nicht in der Instrumentenbeschreibung zu finden ist.

Relevanz

Da Ergebnisse aus AOW-Studien oftmals als Grundlage für weitreichende (Organisations-) Entscheidungen genutzt werden, ist es notwendig den zugrundeliegenden Messinstrumenten vertrauen zu können. Auskunft über die DV hilft, sich vor der eigenen Datenerhebung ein umfassenderes Bild über die Qualität des Messinstruments zu machen.

Empirische Untersuchung der Wirkung geschlechts-spezifischer optischer Hinweisreize auf das Glass Cliff Phänomen

Magnus Hirschfeld; Anika Ihmels; Jürgen Wegge

Technische Universität Dresden

Fragestellung

Der Begriff Glass Cliff beschreibt die verstärkte Beförderung von Frauen in Führungspositionen in Krisenzeiten. Eine Erklärung ist die situationsbedingte Umkehrung der Tendenz zur Bevorzugung männlicher Kandidaten (Think Manager – Think Male, Think Crisis – Think Female; Ryan, Haslam, Hersby & Bongiorno, 2011). Ausschlaggebend ist allerdings nicht nur das biologische Geschlecht. Auch Kandidaten/-innen mit typisch maskulinen optischen Charakteristika haben bessere Auswahlchancen (Sczesny, Spreemann & Stahlberg, 2006). Ziel der vorliegenden Studie ist eine differenziertere Untersuchung des Think Crisis – Think Female-Ansatzes unter Berücksichtigung des äußeren Erscheinungsbildes. Es wird erwartet, dass das Glass Cliff bei Kandidaten mit übereinstimmendem biologischen Geschlecht und äußerem Erscheinungsbild am stärksten ausgeprägt ist.

Untersuchungsdesign

Zwei experimentelle Studien wurden durchgeführt (online, N = 200), in denen a.) das biologische Geschlecht und äußere Erscheinungsbild der Kandidaten, sowie die Unternehmensperformanz manipuliert wurden, bzw. b.) vom äußeren Erscheinungsbild tatsächlicher Unternehmensvorstände auf führungsrelevante Kriterien rückgeschlossen wurde.

Ergebnisse

Daten aus der bereits abgeschlossenen Voruntersuchung (N = 40) haben die Wirkung der Manipulation bestätigt. Die Datenerhebung ist im Zeitraum März-April geplant.

Limitationen

Die Daten werden aus einer überwiegend studentischen Stichprobe gewonnen. Feldforschung ist daher notwendig, um die Generalität unserer Ergebnisse zu überprüfen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Mögliche Ursachenfaktoren des Phänomens werden um den Einfluss veränderbarer geschlechtsstereotyper Hinweisreize in der äußerlichen Erscheinung eines/r Bewerber/in (wie z.B. Kleidung, o.Ä.) und dem daraus antizipierten Zusammenhang zu dessen Charakter- und Führungseigenschaften erweitert.

Relevanz/Beitrag

Die Untersuchung zeigt, inwieweit optische maskuline/feminine Charakteristika über das biologische Geschlecht hinaus im Rahmen eines Glass Cliff Szenarios Einfluss nehmen.

Suche Freitag, biete Montag! Eine integrative Perspektive auf Ressourcenmodelle und Day-of-the-Week Effekte des affektiven Wohlbefindens

Katja Hoffmann¹; Oliver Weigelt²; Roman Prem³; Tabea Scheel¹

¹FernUniversität in Hagen; ²Universität Rostock; ³Universität Wien

Fragestellung

Studien, die Wohlbefinden auf Tagesebene untersuchen, zeigen Effekte wie markante Stimmungsverbesserungen am Wochenende und graduelle Stimmungsabfälle im Verlauf der Arbeitswoche, die gängigen Anforderungs- und Ressourcentheorien, wie der Theorie der Ressourcenerhaltung, entsprechen. Teilweise im Widerspruch dazu steht die Annahme so genannter Day-of-the-week-Effekte wie der Blue Monday oder der Thank-God-it's-Friday-Effekt, die genau entgegengesetzt und eher diskontinuierlich wirken dürften. Im Rahmen dieser Studie integrieren wir beide Perspektiven und analysieren systematisch auftretende kontinuierliche und diskontinuierliche Veränderungsverläufe von affektivem Wohlbefinden über zwölf aufeinanderfolgende Tage, inklusive zweier Wochenenden. Als Moderatoren für die Stärke dieser Veränderungen berücksichtigen wir Erholung und Antizipation.

Untersuchungsdesign

Im Rahmen einer Tagebuchstudie (N = 95) füllten berufstätige Studierende der FernUniversität in Hagen dreimal täglich arbeitsbezogene Fragebögen aus. Neben dem affektiven Wohlbefinden wurden u.a. das Erholungserleben in der Freizeit und Antizipationen der Befragten als Moderatoren erhoben.

Ergebnisse

Wachstumskurvenanalysen belegen Verläufe im Sinne von Ressourcenverlusten über die Arbeitswoche hinweg und Ressourcengewinnen an Wochenenden, die jedoch durch extreme Ausschläge insbesondere an Montagen unterbrochen werden. Die Stärke dieser Ausschläge wird durch Moderatoren wie Erholungserleben abgemildert und durch negative Antizipation verstärkt.

Limitationen

Fokale Variablen wurden teilweise zeitgleich erhoben.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse unterstützen gängige Anforderungs- und Ressourcenmodelle, zeigen aber die Notwendigkeit auf, auch Day-of-the-Week-Effekte und mögliche Prädiktoren dieser zu berücksichtigen, was eine zielgerichtete Erholungsförderung ermöglichen könnte.

Relevanz/Beitrag

Die Untersuchung trägt dazu bei, die Wohlbefindensforschung und Day-of-the-Week-Effekte miteinander zu verbinden und zu erweitern.

Wissen, wo es hingehen soll: Entwicklung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen im Rahmen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme

Stefan Höft; Matthias Rübner

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Fragestellung

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) dienen als niedrigschwellige Übergangsmaßnahmen dazu, Personen mit mangelnder Ausbildungsreife und Berufswahlbereitschaft (BWB) bei der Berufswahl und der Aufnahme einer Erstausbildung zu unterstützen. Die Teilnehmer durchlaufen in max. neun Monaten unterschiedliche Schulungsmaßnahmen beim ausrichtenden Bildungsträger und kooperierenden Betrieben. In der Studie wird die Entwicklung der BWB als wichtiges Zielkonstrukt der BvB-Interventionen im Zeitverlauf untersucht.

Untersuchungsdesign

Die Längsschnittstudie umfasst drei Messzeitpunkte (Monat 2 nach BvB-Start, Monat 6 und Monat 9). Erfasst wurden die BWB (BET16-U25; z.B. Rübner & Höft, 2016) und Selbstwirksamkeitserwartungen (ADHS; Snyder et al., 1996). Zusätzlich erfragt wurden antizipierte Entwicklungsfelder und Zukunftspläne. Ergänzend wurden zeitgleich zu den Selbsturteilen korrespondierende Urteile von zugeordneten Betreuern/-innen erhoben.

Im Monat 2 konnten 158 Teilnehmer/-innen in fünf Bildungsträgerstandorten befragt werden, im Monat 6 nahmen noch 108 teil, zum BvB-Ende im Monat 9 noch 61. Die Drop-Outs konnten drei Gruppen (Ausscheiden aufgrund positiver, neutraler oder negativer Gründe) zugeordnet werden.

Ergebnisse

Die BWB der Teilnehmer/-innen zeigt einen bedeutsamen Anstieg vom Messzeitpunkt 1 zu 2, danach folgt aber keine bedeutsame Steigerung mehr. Die Konvergenz der Selbst- und Fremdurteile steigt ab Messzeitpunkt 2 auf ein akzeptables Maß. Generell ergibt sich ein bedeutsamer Zusammenhang zwischen dem BWB-Stand und dem Verbleib zum nachfolgenden Messzeitpunkt.

Limitationen

Aufgrund von Datenschutzvorgaben konnten neben Alter und Geschlecht keine weiteren demografischen Variablen (z.B. Migrationshintergrund, familiäre Problemlagen) erhoben werden.

Theoretische/praktische Implikationen

Bislang liegen wenige evidenzbasierte Erkenntnisse zur Wirksamkeit von (BvB-)Maßnahmen vor. Abseits von Integrationszahlen liefert die Studie Hinweise auf psychologische Merkmalsveränderungen und Beratungsansätze.

Linking authentic leadership, employee self-leadership and moral behavior in organizations

Gustav Hollnagel; Dirk Frömmner¹; Luise Franke-Bartholdt²; Jürgen Wegge¹; Anja Strobel²

¹Technische Universität Dresden; ²Technische Universität Chemnitz

Purpose/Research Question

This study aimed to extend previous research on Authentic Leadership (AL) by a) showing empirical links to moral behavior and attitudinal outcomes and b) revealing potential mediator variables in employee self-leadership ability and moral efficacy.

Topic relevance

Research on AL has generated criticism as to the moral character ascribed to it by numerous theorists. Attempting to fill a scientific gap between authentic leadership, self-leadership and the field of ethics, the promises of AL theory were re-evaluated and closely examined.

Design/methodology/approach

Survey data was gathered online via a 15-minute questionnaire in cooperation with the FIDES-project. Mediation analysis was carried out based on participants' ratings (N = 295) on perceived authentic leadership and their self-assessment on moral efficacy, self-leadership, moral behavior and attitudinal outcomes.

Findings

Results indicate positive relationships between authentic leadership and moral behavior in organizations, which were mediated to (varying) significant extents by employees' self-leadership ability and moral efficacy. The findings further hinted at a serial mediation effect of self-leadership on moral efficacy for the relationship between perceived authentic leadership and moral outcome variables.

Limitations

The study applied a cross-sectional, common-source design that was mitigated by including (among others) positive and negative affect as controls. A rather diverse sample composition does not allow conclusions as to the true size and significance of effects idiosyncratic to certain industries or across different work conditions.

Practical implications

Authentic leadership behavior can be viewed as an enabling factor for sustainable individual performance and positive ethical climates that are less conducive to employee silence.

Originality/value

The nomological network of AL theory could be extended by identifying mediating mechanisms, while also providing evidence for the moral aspect widely attributed to authentic leadership.

Heuristische Verarbeitung von Kreditangeboten

Erik Hölzl; Michael Blens

Universität zu Köln

Fragestellung: Entscheidungen über Konsumentenkredite sind komplex. Frühere Studien zeigten, dass Personen bei der Wahl zwischen Angeboten eine Heuristik anwenden, die nur den besten Jahreszins berücksichtigt, aber andere Aspekte wie die Laufzeit vernachlässigt. Diese Studie untersucht, ob diese Heuristik bei kognitiver Belastung stärker zur Anwendung kommt und je nach Struktur der Kreditangebote unterschiedlich erfolgreich ist.

Design: Im Labor durchliefen Personen 10 Szenarios, in denen ein Kauf durch Kredit finanziert werden sollte. Dabei mussten sie aus 5 Kreditangeboten mit Informationen zu Laufzeit, monatlicher Rate und effektivem Jahreszins jenes mit den geringsten Gesamtkosten auswählen. Variiert wurden kognitive Belastung und Struktur der Kreditangebote. Während der Auswahl musste eine einfache bzw. schwierige Zeichensequenz memoriert werden. In der Übereinstimmungs-Struktur war der Kredit mit dem niedrigsten Jahreszins auch jener mit den geringsten Gesamtkosten und somit führten heuristische und kontrollierte Verarbeitung übereinstimmend zum korrekten Ergebnis; in der Konflikt-Struktur war dies nicht der Fall.

Ergebnisse: Eine Multilevelanalyse zeigte eine Wechselwirkung von kognitiver Belastung und Struktur der Kreditangebote. Während bei niedriger Belastung die Struktur keinen Einfluss hatte, war bei hoher Belastung die Wahrscheinlichkeit korrekter Entscheidungen in der Übereinstimmungs-Struktur signifikant höher als in der Konflikt-Struktur. Dieses Ergebnis war robust auch nach Kontrolle der Entscheidungszeiten.

Limitationen: Untersucht wurden nur Konsumentenkredite mit eher geringer Höhe und entsprechender Rückzahlungsdauer.

Implikationen: Theoretische Implikationen ergeben sich für Fragen der Passung zwischen Heuristiken und Entscheidungssituation. Praktische Implikationen ergeben sich für die Konsumentenberatung: Da Personen stark auf den Jahreszins fokussieren, ist auf die Bedeutung anderer Kreditaspekte hinzuweisen.

Beitrag: Heuristische Verarbeitung führt je nach Struktur der Kreditangebote zu unterschiedlich korrekten Entscheidungen.

Consequences of aimless overcommitment at work: A longitudinal study

Sabine Hommelhoff¹; David Richter²; Cornelia Niessen¹; Denis Gerstorf³; Jutta Heckhausen⁴

¹Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nürnberg; ²German Institute for Economic Research, Berlin;

³Humboldt University of Berlin; ⁴University of California, Irvine

Research Question:

Overcommitment has been described as a relatively stable personal style of how people deal with work demands. Overcommitted individuals are characterized by excessive efforts and run a greater risk of job dissatisfaction and negative health outcomes. Our study examines whether work goal engagement operates as a resource that buffers the negative effects of overcommitment on work and health outcomes.

Because pursuing and engaging in meaningful work goals implies that individuals are active agents of their own (work) life, we assume that it should make a difference for intrinsically overcommitted professionals if they dedicate their time and energy to work goals they feel bound to – or if they dedicate their time and energy to endeavors they do not really feel attached to (“aimless overcommitment”).

Study Design:

In a longitudinal study (SOEP Innovation Sample) of 752 professionals (48.5% women, M = 44.97 years, SD = 11.34 years) with three measurement points, each one year apart, we examined the interaction between overcommitment (T1) and work goal engagement (T2) in the explanation of work and sleep satisfaction (T1 and T3).

Results:

Results indicated that overcommitment was negatively and goal engagement positively associated with work and sleep satisfaction two years later, controlling for T1 work and sleep satisfaction. However, overcommitment only predicted work satisfaction when work goal engagement was low, but not when it was high. For predicting sleep satisfaction, no interactive effect was found.

Limitations:

Effects were relatively small. Further, work and sleep satisfaction were measured by single-items.

Theoretical/Practical Implications:

Our research highlights the importance of professionals' goal engagement – if professionals are overcommitted without pursuing work-related goals, negative consequences are more severe.

Relevance/Contribution:

This study shows the importance of goal engagement for well-being and thus adaptive development in the work domain.

Welches Feedback-Sandwich schmeckt am besten? Untersuchung des Effekts von Feedback-Reihenfolge und -Spezifität auf Feedback-Empfänger/innen

Jessica Höpfner; Rosemarie Gauglitz; Nina Keith

Technische Universität Darmstadt

Fragestellung: Das Geben von negativem Feedback stellt Führungskräfte vor Herausforderungen. Um mögliche negative Reaktion aufseiten der Feedback-Empfänger/innen abzumildern, wird oft empfohlen, das negative Feedback zusammen mit positivem Feedback zu geben—eine Empfehlung, die bisher kaum empirisch überprüft wurde. Diese Untersuchung überprüft Effekte von Feedback-Reihenfolge und Spezifität des positiven Feedbacks auf die Wahrnehmung von Feedback sowie die affektive Reaktion. Theoretisch stützen wir uns dabei auf die Feedback Intervention-Theorie, die beschreibt, wie bestimmte Merkmale des Feedbacks die Aufmerksamkeit der Empfänger/innen lenken und somit die Wahrnehmung sowie die Reaktion auf das Feedback beeinflussen.

Untersuchungsdesign: Durchführung eines Online-Experiments mit einem 2 (Feedback-Reihenfolge: positiv-negativ, negativ-positiv) x 2 (Spezifität des positiven Feedbacks: hoch, niedrig)-Design. Nach Bearbeitung einer Aufgabe bekamen Probanden/innen (N = 198) eines von vier fiktiven, d.h. nicht der tatsächlichen Leistung entsprechenden, Feedbacks dargeboten. Zentrale abhängige Variablen waren wahrgenommene Positivität des Feedbacks, empfundene Schwierigkeit der Aufgabe und Affekt.

Ergebnisse: Feedback in der Reihenfolge positiv-negativ wurde signifikant positiver wahrgenommen, führte zu positiverem Affekt und zu geringerer empfundener Schwierigkeit der Aufgabe. Letzterer Effekt wurde verstärkt (Interaktionseffekt), wenn das positive Feedback spezifisch war.

Limitationen: Aufgrund des Versuchsdesigns mit fiktivem Feedback keine Überprüfung der Effekte auf Leistung oder Lernen möglich. Fraglich bleibt zudem die Übertragbarkeit auf Face-to-Face-Feedback.

Theoretische/Praktische Implikationen: Eine positivere Feedback-Wahrnehmung sowie niedrigerer negativer Affekt wird erzielt, wenn positives Feedback vor dem negativen Feedback gegeben wird.

Relevanz/Beitrag: Erste experimentelle Überprüfung von Feedback-Reihenfolge und Spezifität des positiven Feedbacks, die Hinweise zur optimalen Gestaltung von Feedback liefert.

Job Crafting as Self-Empowerment: A Dual Model of Task and Cognitive Changes

Severin Hornung; Matthias Weigl

Universität Innsbruck

Research Question

Job crafting describes physical and cognitive changes individuals enact in task or relational work boundaries to make their work experience more meaningful, motivating, and rewarding. Drawing on the distinction between situation-directed and self-directed proactive behavior, a model of task and cognitive crafting is presented, featuring shared individual, interpersonal, and organizational antecedents and differential associations with states of psychological empowerment.

Study Design

Addressing a lack of survey instruments, multi-item scales on cognitive and task crafting were developed. The sample comprised N = 1196 (79.7%) telecommunications employees. Confirmatory factor analysis was used to establish psychometric properties. Hypotheses were tested in a latent-variable structural equation model.

Results

Individual growth need strength and transformational leadership were confirmed as antecedents of task and cognitive crafting. Situational constraints related only to task changes. Differential consequences manifested in the four empowerment dimensions. Task crafting related to control-oriented cognitions of self-determination and impact. Cognitive crafting was associated with self-oriented aspects of meaning and competence.

Limitations

Limitations arise from cross-sectional single-source data, newly developed scales, and exclusion of relational crafting. Longitudinal studies should address reciprocal dynamics; job crafting may stimulate empowerment, but empowered workers also more likely enact changes.

Theoretical/Practical Implications

The construct of job crafting has broad implications for work motivation and organizational leadership. Supervisors should not view crafting as deviance, but support employees in developing functional external and internal strategies to promote well-being, motivation, and performance.

Relevance/Contribution

Results extend quantitative job crafting research, strengthening links with established constructs; unique are the framing as self-empowerment and the dual conception of situation-directed and self-directed processes.

Ungenutztes Potenzial von Fehlern: Wovon hängt ab, wie viel wir aus ihnen lernen?

Dorothee Horvath¹; Nina Keith¹; Alexander Klamar²; Michael Frese²

¹Technische Universität Darmstadt; ²Leuphana Universität Lüneburg

Fragestellung

Fehler sind allgegenwärtig und treten in (fast) allen Organisationen auf. Fehler können zu erheblichen negativen Konsequenzen führen, gleichzeitig aber ein beachtliches Potenzial für das Lernen aufweisen. In der Forschung ist allerdings kaum geklärt, welche Eigenschaften Fehler haben müssen, damit am meisten aus ihnen gelernt wird. Diese Untersuchung testete die Annahme, dass nicht der Fehler selbst, sondern der Schweregrad der Konsequenzen die Lernmöglichkeiten beeinflusst. Weiterhin wird vermutet, dass auch die Nähe des Akteurs (der den Fehler begangen hat) einen Einfluss auf die Lernbereitschaft hat.

Untersuchungsdesign

Untersucht wurden 191 Mitarbeiter/innen verschiedener Organisationen (49% weiblich, 23% Führungskräfte) anhand eines online durchgeführten Szenario-Experiments. Den Versuchspersonen wurden sechs alltagsnahe Fehlerszenarien dargeboten. Dabei wurde der Schweregrad der Fehlerkonsequenz (leicht/schwer) und die Nähe des Akteurs (selbst, Eigen- oder Fremdgruppenmitglied) experimentell variiert. Die Lernbereitschaft der Versuchspersonen wurde nach jedem Szenario erfasst (within-subjects design).

Ergebnisse

Entsprechend unserer Annahmen zeigten sich starke Haupteffekte des Schweregrads der Fehlerkonsequenzen und der Nähe des Akteurs auf die eingeschätzte Lernbereitschaft. Diese Effekte blieben auch nach statistischer Kontrolle der wahrgenommenen Fehlermanagement-Kultur (die Art des Umgangs mit Fehlern in der Organisation), die ebenfalls einen starken Effekt aufwies, stabil.

Limitationen

Es wurde kein tatsächliches Verhalten erfasst, sondern lediglich die subjektive Lernbereitschaft.

Theoretische/praktische Implikationen

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass verschiedenen Fehlern in Organisationen nicht die gleiche Aufmerksamkeit geschenkt wird und deren Lernpotenzial somit nicht vollständig ausgeschöpft wird, was auch auf eine zukünftige Fehlerprävention erschwert.

Relevanz/Beitrag

Die Erkenntnisse können für Interventionen zur Verbesserung der Fehlermanagement- und Lernkultur in Organisationen genutzt werden.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Präferenzen für unternehmerische Strategien

Sylvia Hubner¹; Matthias Baum²

¹Technische Universität München; ²Technische Universität Kaiserslautern

Fragestellung

Da Frauen anders mit Risiko umgehen als Männer (Byrne & Worthy, 2015; Byrnes et al., 1999; Dawson & Henley, 2015), könnte es sein, dass Unternehmerinnen Entscheidungen anders treffen als Unternehmer. Nach Sarasvathy (2001) treffen Unternehmer_innen Entscheidungen entweder zielorientiert und auf Basis kausaler Logiken (=Causation), oder ressourcenorientiert und durch die Bildung von Partnerschaften (=Effectuation). Bisher ist unklar, warum sich Personen für eine Strategie entscheiden. Sowohl die Dynamik des Umfeldes (Perry et al., 2012; Read et al., 2016), als auch individuelle Erfahrungen und Eigenschaften einer Person (Dew et al., 2009; Engel et al., 2014), inklusive ihrem Geschlecht, können die Wahl der Strategie beeinflussen.

Untersuchungsdesign

Wir untersuchen in einem 2 (Start-up vs. etabliertes Unternehmen) x 2 (Gender: m vs. w) x 2 (Erfahrung als Unternehmer_in vs. keine Erfahrung) Design wovon die Entscheidung für eine der Strategien abhängt.

Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen erwartungsgemäß, dass Effectuation eher in einem Start-up gewählt wird, als in einem etablierten Unternehmen, und dass sich Frauen öfter für Effectuation entscheiden als Männer.

Limitationen

Unser Experiment zwingt teilnehmende Personen, dass sie sich für eine Strategie entscheiden. In der Realität werden die Strategien auch in Kombination angewandt und verändern sich im Verlauf von Projekten (Sarasvathy, 2008).

Implikationen

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Frauen stärker dazu tendieren Effectuation zu wählen als Männer. Da Effectuation gerade in dynamischen Kontexten mit knappen Ressourcen effizient erscheint (Read et al., 2016), und stärker dem weiblichen Stereotyp entspricht, sollte darauf geachtet werden, dass Frauen nicht zu kausalen Logiken gedrängt, sondern zu Effectuation ermutigt werden.

Beitrag

Einflüsse auf die Wahl von Effectuation oder Causation wurden bisher kaum diskutiert, insbesondere wurden keine geschlechterspezifischen Unterschiede untersucht. Daher trägt diese Studie zu einem besseren Verständnis von unternehmerischen Entscheidungen bei.

Selbstdarstellung in Auswahl Situationen in Abhängigkeit von im Prozess erhaltenen Informationen

Henning Hummert; Bernd Marcus; Anne Traum

Universität Rostock

Fragestellung

In Personalauswahlprozessen stellt sich aus Sicht des Stellenanbieters die Frage, ob und inwieweit Bewerber sich im Verlauf des Verfahrens kontextuell bedingt unterschiedlich darstellen. Basierend auf der Theorie der Selbstdarstellung von Marcus (2009), wurde in der vorliegenden Studie näher untersucht, inwieweit Bewerber(innen) ihr Selbstdarstellungsverhalten in Abhängigkeit von im Prozess bzw. im Vorstellungsgespräch erhaltenen Informationen und ihren analytischen Fertigkeiten anpassen und inwiefern sich dies auf ihre Motivation zur Selbstdarstellung auswirkt.

Untersuchungsdesign

169 Berufstätige nahmen an einer Online-Studie teil. Neben soziodemographischen Daten, Intelligenz und Leistungsmotivation wurde ein Persönlichkeitsinventar unter Ehrlichkeitsinstruktion erfasst. Nach der Präsentation einer realen Stellenanzeige füllten die Pbn dieses unter Bewerbungs- und Idealinstruktion erneut aus. Im dritten Messzeitpunkt erfolgte eine randomisierte Zuordnung zu einer von zwei Bedingungen: gegensätzliche Unternehmensinformationen (harte vs. weiche Unternehmenskultur) wurden mittels Videoauszügen aus aufgezeichneten Bewerbungsgesprächen präsentiert. Danach erfolgte wiederum eine Erfassung des Inventars unter Bewerbungs- und Idealinstruktion.

Ergebnisse

Sowohl Intelligenz als auch Leistungsmotivation korrelierten signifikant mit den analytischen Selbstdarstellungsfertigkeiten. Die erhaltenen Unternehmensinformationen wirkten sich auf die intra-individuell empfundene Attraktivität der Stelle und auf das vermutete Idealprofil aus. Die postulierten Veränderungen in der Motivation zur Selbstdarstellung ließen sich nicht zeigen.

Limitationen

Es handelte sich um eine Simulation und keinen realen Bewerbungsprozess.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Studie zeigt, dass bereits wenige vermittelte Informationen eine deutliche Reaktion bei potentiellen Bewerber(innen) verursachen und gibt Hinweise auf zukünftige Fragestellungen.

Relevanz/Beitrag

Die Studie gibt neue Aufschlüsse zu Antezedenzen und Folgen der Selbstdarstellung in Auswahl Situationen.

Daily Self-Compassion and Daily Performance at Work: A diary study

Ivana Igic¹; Roman Prem²

¹Universität Bern; ²Universität Wien

Purpose

Self-compassion (self-kindness, common humanity, and mindfulness), the ability to treat oneself kindly when things go badly, has been shown to be beneficial for well-being and mental health. This study aims: (1) to adapt the self-compassion scale for daily assessments, (2) to examine the potential benefits of state self-compassion (SSC) in relation to daily performance at work (procrastination, self-reported productivity and organizational citizenship behavior), and (3) to test if SSC mediates the relationship between daily work stressors (time pressure and social stressors) and daily performance at work.

Design/Methodology

An online diary study over seven days was conducted (two measurement per day; in the morning and in the evening). The sample consisted of 158 Swiss employees from different occupations. The youngest employee was 19 and the oldest 63 years old ($M = 33.4$; $SD = 10.67$); 55.7% of the participants were female. Cronbach's alphas for SSC ranged from .60 to .70. As day-level data were nested within individuals multilevel-analyses were performed using Mplus.

Results

Across working days there was substantial intra-individual variation in SSC. SSC was negatively related with daily procrastination and positively related with daily self-reported productivity as well as daily organizational citizenship behavior. On the within person level SSC mediated the relationship between daily time pressure and daily self-reported productivity. On the between person level, SC mediated the relationships of social stressors with both, productivity and procrastination.

Research/Practical Implications

The self-compassion scale was successfully adapted for daily assessments. Results confirmed beneficial relationships of SSC with daily work performance as well as an indirect relationship of daily time pressure with daily self-reported productivity via SSC.

Originality/Value

To our knowledge, this study is among the first to explore the benefits of SSC in working environments alongside its mediating role between daily work stressors and daily work performance.

Frauen als ideale Führungskräfte in der Krise – Fördert die Identifikation mit der Organisation das Glass Cliff Phänomen?

Anika Ihmels¹; Kevin-Lim Jungbauer¹; Jürgen Wegge¹; Meir Shemla²

¹Technische Universität Dresden; ²Rotterdam School of Management

Fragestellung

Das Glass Cliff Phänomen bezeichnet die wahrscheinlichere Besetzung von Frauen in Führungspositionen in Zeiten einer Unternehmenskrise. Diese Studie untersucht eine mögliche Erklärung: wichtigen Stakeholdern gezielt einen fundamentalen Strategiewandel zu signalisieren. Diese Erklärung wird um den Einfluss organisationaler Identifikation erweitert. Eine Beeinflussung wird vermutet, da organisationale Identifikation die Bindung an organisationale Ziele, unternehmensdienliches Verhalten, sowie Organizational Citizenship Behavior verstärkt. Deshalb sollte eine ausgeprägte organisationale Identifikation das Glass Cliff Phänomen verstärken.

Untersuchungsdesign

In zwei experimentellen Studien (N=94, N=192) wurden organisationale Identifikation, die Organisationsleistung und Geschlecht des vorherigen Vorstandsvorsitzes (Exp. 2) manipuliert.

Ergebnisse

Exp. 1 bestätigt den Einfluss der Organisationsperformanz und der organisationalen Identifikation auf Besetzungsentscheidungen – allerdings wurden Frauen hypothesenkonträr stärker bei erfolgreicher Performanz und bei niedriger organisationaler Identifikation besetzt. In Exp. 2 wurde ein Unternehmenssetting gewählt, sowie zur Stützung des Signalansatzes zusätzlich das Geschlecht des vorherigen Vorstandsvorsitzes manipuliert und die persönliche Einstellung zu Diversität in Führungspositionen als Kontrollvariable erhoben. Die Datenerhebung ist noch nicht abgeschlossen.

Limitationen

Die Wahl studentischer Stichproben schränkt die ökologische Validität ein.

Implikationen

Die Studie strebt eine realistischere Abbildung des Entscheidungsprozesses an, indem Entscheidungsträger mit hoher Identifikation mit ihren Organisationen ausgestattet werden und damit stärker im Sinne übergeordneter Ziele handeln sollten.

Relevanz

Die Studie erweitert die bisherige Glass Cliff Forschung um eine Kombination der Unternehmens- und der individuellen Entscheiderperspektive und die Untersuchung, unter welchen Bedingungen Unternehmensziele stärker wiegen als persönliche Vorstellungen zur typischen (männlichen) Führungskraft.

Weibliche und männliche Karriereentwicklung – Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede

Anika Ihmels; Franziska Jungmann

Technische Universität Dresden

In den Führungsetagen deutscher Unternehmen bleiben Frauen trotz politischer Bemühungen und flexibler Frauenquote unterrepräsentiert. Ursachen dafür wurden unter anderem in unterschiedlichen Karriereaspirationen von Männern und Frauen gesucht. Ziel der vorliegenden Untersuchung ist eine Betrachtung der Karriereentwicklung unter Berücksichtigung des Geschlechts als Moderator. Dazu werden Basis- und Führungsmotive als individuelle Karrierevoraussetzungen mit subjektivem Berufserfolg als Karriere-Outcome in Verbindung gesetzt.

Mittels Fragebogen wurde die Ausprägung der Motive und des Berufserfolgs bei 57 Führungskräften (FK; 35 weiblich, 22 männlich) erhoben. Die Teilstichproben unterschieden sich in der Führungserfahrung und Hierarchieebene, folglich werden diese als Kontrollvariablen einbezogen.

Männliche und weibliche FK unterscheiden sich weder in der Ausprägung der Führungsmotivation im Allgemeinen, noch der einzelnen Motive. Das Geschlecht moderiert die Beziehung zwischen Basis- und Führungsmotiven, sowie die Beziehung der Basismotive und des Berufserfolgs. Das Machtmotiv und das kalkulative Führungsmotiv stehen nur bei weiblichen FK in einem positiven Zusammenhang. Finanzieller Erfolg ist nur bei männlichen FK mit dem Machtmotiv assoziiert. Persönlicher Erfolg ist bei männlichen FK positiv, bei weiblichen FK negativ mit dem Machtmotiv assoziiert.

Der Zusammenhang des Leistungsmotivs mit finanziellem Erfolg wird von Geschlecht und Alter moderiert. In Konsens mit bisheriger Forschung ist der positive Zusammenhang bei jüngeren FK stärker.

Eine kausale Interpretation ist aufgrund des korrelativen Ansatzes nicht möglich, die Verallgemeinerbarkeit aufgrund der geringen Gelegenheitsstichprobe eingeschränkt.

Weibliche und männliche FK bringen gleiche motivationale Karrierevoraussetzungen mit. Die Moderationseffekte des Geschlechts weisen allerdings darauf hin, dass Männer und Frauen ihre Karriereaspirationen nicht gleichermaßen umsetzen und machen eine Betrachtung des Einflusses von Rahmenbedingungen auf individuelle Voraussetzungen nötig.

Organizational Learning and Complex Problem Solving: Towards a Better Understanding of the Modern Workplace

Christian Jaster¹; Jakob Mainert²; Thomas Ellwart¹; Samuel Greiff²

¹Universität Trier; ²Universität Luxembourg

We analyzed the link between organizational learning (OL) as a proxy of organizational success and complex problem-solving (CPS) as a proxy of individual career success. We proposed that the two constructs (i.e., OL and CPS) were positively linked and that this link is not affected by job complexity, meaning that OL and CPS correlate independently of the complexity of a job.

We collected data from N = 433 German employees from 11 companies on CPS skills, OL, and job complexity. CPS was tested through MicroFIN and MicroDYN tasks. For OL, we developed a short-scale of the SLAM, which assesses OL on individual, group, and organizational levels. We employed structural equation modeling (SEM) to test all our hypotheses.

Latent SEM showed a significant albeit small correlation between OL and CPS ($r = .15$, $p = .005$) that persisted even after controlling for job complexity ($\beta = .114$, $p = .039$). We conclude that OL and CPS are positively linked and that this link is independent of job complexity.

We were not able to infer causal relations due to the cross-sectional design of our study.

This study confirms the relevance of OL and CPS for organizational psychology, while for the first time investigating their interplay to span boundaries between organizational learning and cognitive skills research.

This exploratory analysis of the relation between two proxies of organizational success and individual career success (i.e., OL and CPS) showed promise for a better understanding of the modern workplace as a complex environment. Future research shedding light on the causal direction of this relation could reap great benefits for a variety of HR functional areas (e.g., recruiting, organizational design, or vocational training). Recruiting individuals with high CPS skills could promote OL, while developing a culture of OL (e.g., through vocational training or organizational design) could lead employees to develop better CPS skills. Future research should investigate which direction of causality is the most promising and beneficial for both the individual and the organization.

Lack of control over autonomous products decreases positive outcome responsibility

Moritz Jörling; Robert Böhm; Stefanie Paluch

RWTH Aachen University

Research Question

There are increasing numbers of products that operate autonomously. However, surprisingly little is known about customer experiences with autonomous products. Some customers might be attracted by an increased convenience and the option to use time for different activities, whereas others could also decline intelligent products due to lack of control. We are interested in customers perceived control over outcomes obtained by autonomous products and its relation to customer experience, particularly outcome responsibility.

Study Design

In two studies using vignette descriptions of products, we investigated the role of perceived product autonomy, behavioral control, and responsibility of positive and negative outcomes of products.

Results

In study 1 (n = 321), individuals perceived less control over autonomous vs. manual products (car, heater, or lawn mower), which in turn reduced their perceived responsibility of positive outcomes obtained by the autonomous product. Study 2 (n = 223) tested a product feature aimed to increase responsibility of positive outcomes. That is, we manipulated whether autonomous products had an option available to interrupt the product autonomy at any time. Indeed, adding such an option increased perceived behavioral control and, in turn, perceived responsibility of positive outcomes. This effect is interesting because customers did actually not interfere and the outcome was still obtained solely by the autonomous product.

Limitations

We relied on participants' imagination of the described situations. In the case of not (yet) existing autonomous products, however, this approach appears appropriate.

Theoretical/Practical Implication

Our findings suggest that product developers and designers of autonomous products should care about customers perceived control over autonomous products in order to maximize the positive user experience.

Relevance/Contribution

This research contributes to the increasingly important research field of customer experiences with autonomous products.

Informationsflut am Arbeitsplatz - Erkenntnisse aus dem Arbeitszeitreport Deutschland 2016

Gisa Junghanns

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Mit der Verbreitung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und der digitalen Vernetzung liegt eine wichtige neue Anforderung darin, mit immer mehr Informationen umgehen zu müssen. In der Literatur wird in dem Zusammenhang auch von „Information overload“ oder „Informationsüberlastung“ gesprochen (z.B. Soucek, 2009; Misra und Stokols, 2012). Um dieses Phänomen zu beschreiben, wurde folgenden Forschungsfragen nachgegangen: Mit welchen Arbeitsbedingungen geht das Erleben von Informationsflut einher, und welche Auswirkungen hat es auf das Befinden? Gibt es spezifische Arbeitsmerkmale oder -merkmalskombinationen, die zur Informationsflut beitragen oder haben wir es mit einem ausschließlich subjektiven Faktor zu tun?

Datengrundlage bietet die repräsentative BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, in der über 20.000 Erwerbstätige in Deutschland zu Aspekten der Arbeitszeit aber auch anderen Arbeitsbedingungen und Gesundheit telefonisch interviewt wurden. Gemäß dem Arbeitszeitreport Deutschland (BAuA, 2016) nutzen 68,8% der Beschäftigten bei ihrer Arbeit Informations- und Kommunikationsmittel, wie z.B. das Internet, Smartphone oder E-Mail. Bei über 50% der Befragten geht die Nutzung digitaler Medien mit einer subjektiv hohen Informationsfülle einher, die eher schwer zu bewältigen ist. Dies betrifft insbesondere akademische Berufe, wie Wissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, aber auch Büro- und Verwaltungsfachkräfte mit Kundenkontakten, vorwiegend öffentliche und private Dienstleister. 45% der Befragten hält die Informationsflut von der Erledigung wichtiger Aufgaben ab und ist in engem Zusammenhang mit Termin- und Leistungsdruck zu sehen. Verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge, die man gleichzeitig im Auge behalten muss als auch gestörte Arbeitsabläufe gehen offenbar mit Informationsflut einher. Beleuchtet werden Arbeitsanforderungen und Ressourcen und deren Einfluss auf das Befinden. Abschließend wird auf Inhalte und erste Ergebnisse eines Projektes zur Informationsflut am Arbeitsplatz durch elektronische Medien, das 2016 im Auftrag der BAuA startete, hingewiesen.

A route to health – an explanation why extraversion predicts work engagement and exhaustion

Nina Junker¹; Diana Boer²; Jan Häusser³; Michael Knoll⁴; Andreas Mojzisch⁵; Rolf van Dick¹

¹Goethe Universität Frankfurt/Main; ²Universität Koblenz-Landau; ³Universität Gießen; ⁴Technische Universität Chemnitz; ⁵Universität Hildesheim

Research question: The link between personality and burnout and its subdimensions is well established in the literature. Meta-analytic investigations find that, for example, neuroticism increases the risk of developing burnout. Extraversion, which is characterized by attributes such as being active or seeking excitement, in contrast, reduces the risk of developing burnout and relates to higher levels of work engagement. However, it is yet unclear why extraverts are less prone to burnout. We provide one such explanation, namely group identification.

Method: We conducted a longitudinal study of 257 students from five universities and two measurement points to test our assumptions.

Results: In line with our hypotheses, we find that extraversion at time 1 predicts exhaustion and work engagement at time 2. Students' identification with their group, assessed at time 1 and at time 2, fully mediates these effects.

Limitations: We exclusively used self-reports in this study, which might have resulted in a single-source bias. The factor structure of our constructs, however, does not show that this might be an issue here. Moreover, the results yet need to be tested in a working sample.

Implications: We advance the literature by providing a mechanism to explain how personality traits, and specifically extraversion, predict burnout and work engagement.

Relevance/Contribution: Previous research showed that identification with a group serves as a buffer against negative health outcomes and boosts positive health outcomes. With this study, we complement this research and are the first to show a relation between personality and group identification.

Arbeitsplatzunsicherheit und affektive Irritation: Arbeitsresignation als Mediator und funktionale sowie dysfunktionale soziale Unterstützung in der Arbeit als Moderatoren

Wolfgang Kälin¹; Franziska Tschan²; Achim Elfering¹; Norbert Semmer¹

¹Universität Bern; ²Université de Neuchâtel

Fragestellung

Arbeitsplatzunsicherheit (APUNS) hängt gemäss Studien negativ mit Befinden zusammen (z.B. de Witte, 1999; Sverke et al., 2002). Eine theoretisch plausible Mediation durch Arbeitseinstellungen wird wiederholt berichtet (z.B. Arbeitszufriedenheit: Chirumbolo & Hellgren, 2003; Reisel et al., 2010; Arbeitsresignation (RESIG): Kälin et al., 2014 – DGP Bochum). Dasselbe gilt für eine Moderation durch soziale Unterstützung in der Arbeit (SOZUNT: z.B. Lim, 1996). Wir postulieren eine moderierte Mediation mit affektiver Irritation (IRRIT) als AV, RESIG als Mediator und SOZUNT als Puffer sowie dysfunktionaler sozialer Unterstützung (DYSUNT: SOZUNT, die auf abschätzige Weise gegeben wird) als Verstärker.

Untersuchungsdesign

Die Daten stammen aus der ÆQUAS-Studie (Arbeitserfahrungen und Lebensqualität in der Schweiz): 571 Personen wurden 2007 erstmalig zu APUNS befragt (Alter: M = 31.1 Jahre, SD = 3.0; 58.5% Frauen; 58.1% deutsch-, 41.9% französischsprachig). Hypothesentestung mittels PROCESS (2.16.3: Modell 75) für SPSS (Hayes, 2013).

Ergebnisse

Unter Kontrolle von IRRIT 2001, Sprachregion und Geschlecht ergaben sich weitgehend erwartete Ergebnisse. RESIG medierte die Beziehung zwischen APUNS und IRRIT (ausser für Personen mit niedriger DYSUNT und mittlerer bzw. hoher SOZUNT), während DYSUNT die Beziehung zwischen APUNS und dem Mediator RESIG verstärkte und SOZUNT die Beziehung zwischen RESIG und IRRIT abschwächte.

Limitationen

Fragebogendaten; synchrone Überprüfung, allerdings unter Kontrolle AV zu t-1.

Theoretische/Praktische Implikationen

RESIG erweist sich überwiegend als Mediator zwischen APUNS und affektiver IRRIT. DYSUNT verstärkt die Beziehung zwischen APUNS und dem Mediator RESIG, SOZUNT schwächt die Beziehung zwischen RESIG und IRRIT ab. Soziale Unterstützung existiert in positiver und in negativer Form; beide haben gegensätzliche moderierende Wirkung.

Relevanz/Beitrag

Die moderierende Wirkung sozialer Unterstützung ist in Zeiten hoher APUNS besonders relevant. Soziale Unterstützung muss aber wertschätzend vermittelt werden, sonst kann sie zum Bumerang werden.

Caring for yourself and for others: The relation between burnout and self-care among psychotherapists in training in comparison to other occupations

Antonia Kaluza; Nina Junker; Rolf van Dick

Goethe Universität Frankfurt/Main

Research Question: The origin of burnout research lies in care-giving and human service occupations. Especially psychotherapists and psychiatrists as one profession, in which these symptoms have first been described, are perceived to be at risk to develop burnout. Pronounced self-care is considered as one important factor to maintain and promote one's own health. People pursuing a career as psychotherapist may either already possess higher levels of self-awareness with regard to their own well-being or acquire such self-care skills during their education. We investigate if psychotherapists at the beginning of their careers already possess higher levels of self-care than employees working in other occupations. In doing so, we distinguish different facets of self-care, namely health-related awareness, value of health, and health-promoting behavior, and we also examine coping strategies. We hypothesize that health-related awareness is associated with more health-promoting behavior, which, in turn, negatively relates to emotional exhaustion.

Method: We conducted two studies: one on psychotherapists in training (N = 278) and one on employees of different other professions (N = 187).

Results: Psychotherapists in training reported similar levels of health-related awareness, but more health-promoting behavior and more active coping. We found that self-care, and especially health-promoting behavior was negatively related to emotional exhaustion and results supported our mediation hypothesis. Only the relation between active coping and emotional exhaustion was moderated by professional background.

Limitations: Our data is cross-sectional and assessed via self-report.

Implications: Findings demonstrate the relevance of self-care as one possible factor in reducing the risk of developing burnout. Moreover, they provide implications for professional training of future psychotherapists.

Relevance/Contribution: This study is among the first to explore different facets of self-care and coping strategies among psychotherapists in training in comparison to other occupations.

Gesundheitsförderliche Führung: Das organisationale Gesundheitsklima als Vorbedingung und der moderierende Einfluss von persönlichen Eigenschaften der Führungskraft

Antonia Kaluza¹; Sebastian Schuh²; Rolf van Dick³

¹Goethe Universität Frankfurt; ²China Europe International Business School; ³Goethe Universität

Fragestellung: Studien zeigen, dass Führungskräfte durch ihren Führungsstil die Gesundheit der Mitarbeiter maßgeblich (mit) beeinflussen können und auch in der Praxis wird der Fokus in den letzten Jahren verstärkt auf das gesundheitsförderliche Führungsverhalten von Vorgesetzten gelegt. In unserem Beitrag betrachten wir das organisationale Gesundheitsklima als Voraussetzung für die Ausübung eines solchen Führungsstils und untersuchen, inwieweit persönliche Eigenschaften der Führungskraft, d.h. a) die eigene Selbstfürsorge der Führungskraft und b) ihre Identifikation mit der Organisation, diesen Zusammenhang beeinflussen.

Untersuchungsdesign: Wir testen unser Model anhand von Multilevel-Daten einer chinesischen Stichprobe. Das organisationale Gesundheitsklima sowie die persönlichen Variablen der Führungskraft wurden durch die Führungskräfte eingeschätzt (N = 65), die Mitarbeiter bewerteten das gesundheitsförderliche Führungsverhalten ihres Vorgesetzten (N = 291).

Ergebnisse: Die Ergebnisse bestätigen den positiven Zusammenhang des organisationalen Gesundheitsklimas mit gesundheitsförderlichem Führungsverhalten sowie die Moderation dieses Zusammenhangs durch die beiden persönlichen Eigenschaften der Führungskraft.

Limitationen: Limitationen liegen vor allem im querschnittlichen Erhebungsdesign.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse zeigen, dass ein positives Gesundheitsklima im Unternehmen die Ausübung von gesundheitsförderlichem Führungsverhalten des Vorgesetzten begünstigen kann, dies jedoch nur, wenn die Führungskraft selbst eine hohe Selbstfürsorge besitzt und sich mit dem Unternehmen identifiziert.

Relevanz/Beitrag: Obwohl gesundheitsförderliche Führung in den letzten Jahren verstärkt beforscht wurde, ist wenig zu den organisationalen Voraussetzungen sowie persönlichen Eigenschaften der Führungskraft im Zusammenhang mit solch einem Führungsstil bekannt. Die Ergebnisse weisen auf relevante organisationale und persönliche Faktoren hin und bieten Ansatzpunkte für weitere Forschung sowie Implikationen für Gesundheitsförderungsmaßnahmen.

Steigert gemeinsames Lachen mit der Führungskraft die Mitarbeitermotivation?

Eileen Kassner; Jasmin Poth; Maren Seemann

hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH

Fragestellung

Lachen dient der Spannungsreduktion, schweißt eine Gruppe zusammen und führt dazu, dass Menschen anpassungsfähiger und flexibler für neue Situationen werden (Schwarz, 2015). Die Studie geht der Frage nach, inwiefern das gemeinsame Lachen mit der eigenen Führungskraft und das Lachen am Arbeitsplatz auch die Arbeitsmotivation steigert.

Untersuchungsdesign

Um diese Fragestellung zu beantworten gaben 113 Arbeitnehmer im Rahmen einer Online-Querschnittsstudie Auskünfte über ihre Beziehungen zur Führungskraft und ihre eigene Arbeitsmotivation.

Ergebnisse

Gemeinsames Lachen korreliert mit der eigenen Arbeitsmotivation (.32) und der Freude an der Arbeit (.36). Darüber hinaus verringert es die Motivation den Arbeitsplatz zu wechseln (.33). Insbesondere bei Frauen korreliert dieser Wert mit (0.42) besonders hoch. Bei Männern korreliert gemeinsames Lachen deutlich mit zwei wichtigen Komponenten der intrinsischen Motivation (Herzberg, 1968), die der Freude an der Arbeit (.45) und dem Empfinden Entscheidungen zu treffen oder Verantwortung zu übernehmen (.53). Entwicklung einer reliablen Kurzskala zur Erfassung des Lachens am Arbeitsplatz.

Limitationen

Die querschnittliche Erhebung lässt keinen Kausalschluss zu, somit bleibt ungeklärt, ob gemeinsames Lachen die Ursache der angegebenen Arbeitsmotivation ist.

Theoretische/praktische Implikationen

Im deutschen Raum gibt es bisher sehr wenige Forschungsergebnisse zum Thema „Lachen“ am Arbeitsplatz. Die hier vorgestellten Ergebnisse weisen auf eine starke Relevanz des Themas hin. Sollte sich die angenommene Kausalität in Folgestudien bestätigen, hätte dies vielfältige Implikationen für Führungstheorien, Führungskräfteauswahl und -entwicklung. Für Folgestudien ist es interessant, eine Befragung an Führungskräften durchzuführen.

Relevanz

Die Motivation am Arbeitsplatz ist ein starker Prädiktor für die Arbeitszufriedenheit, welche sich positiv auf die Arbeitsleistung auswirken kann. Gemeinsames Lachen am Arbeitsplatz ist eine Intervention, die kostengünstig und ohne viel Aufwand die Mitarbeitermotivation steigern kann.

Objektiv gemessene Bedingungen hohen Zeitdrucks und Beanspruchungsfolgen - Eine Tagebuchstudie bei StraßenbahnfahrerInnen

Therese Kästner; Florian Henze; Renate Rau

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Fragestellung: Die DIN EN ISO 10075 (2000) sieht die Vermeidung beeinträchtigender Belastungen vor. Geklärt werden soll, ob durch unabhängige (in Arbeitsanalysen geschulte) Beobachter bewertete Arbeitsbelastungen, die zu Zeitdruck führen können, in Beziehung zu Fehlbeanspruchungsfolgen stehen.

Untersuchungsdesign: In einer Studie wurden 53 Straßenbahnfahrer und -fahrerinnen an einem kompletten Arbeitstag durch geschulte Beobachter begleitet, die aufgetretene Störungen und deren zeitliche Folgen im Sinne von Zusatzaufwand und Verspätungen in den Pausen erfassten.

Am gleichen Tag wurde mittels elektronischem Tagebuch vor und nach dem Dienst sowie alle zwei Stunden während des Dienstes die Beanspruchung erfasst (Ratingskalen der Beanspruchungsmessskalen von Richter et al., 2002).

Ergebnisse: Die von den untersuchten Personen unabhängig gemessenen Arbeitsbelastungen weisen einen kausalen Einfluss auf das nachfolgende Erleben von Beanspruchungsfolgen auf. Insbesondere die Verkürzung der Pausen durch aufgetretene Verspätungen im Straßenbahnfahrplan führte zum vermehrten Erleben psychischer Ermüdung.

Limitationen: Die Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf andere Tätigkeiten ist durch die ausschließliche Untersuchung von Straßenbahnfahrern eingeschränkt. Bedingt durch den Einsatz objektiver Messmethoden, die eine achtstündige Schichtbeobachtung erforderten, ist die Stichprobe relativ klein und es kann zu einer Unterschätzung von Zusammenhängen mit subjektiven Variablen kommen.

Theoretische/Praktische Implikationen: Aus den Ergebnissen können verhältnispräventive Ansätze zur Gestaltung der Tätigkeit des Straßenbahnfahrers abgeleitet werden, welche nach wie vor durch hohe Fehlzeiten und ungünstige Belastungskonstellationen (High Strain Job) gekennzeichnet ist.

Relevanz/Beitrag: Die Untersuchung kann über ein (kurzes) längsschnittliches Design objektive Prädiktoren kurzfristiger Beanspruchungsfolgen nachweisen. Außerdem erlangten die Autoren eine besondere Form der Expertise, in dem sie selbst nebenberuflich Straßenbahn fahren.

Der Zusammenhang zwischen dem Netto-Prevention-Fokus, Karriere-Outcomes und -Gesundheit

Philipp Kaucher¹; Paul Endrejat¹; Luisa Barthauer¹; Daniel Spurk²; Simone Kauffeld¹

¹Technische Universität Braunschweig; ²Universität Bern

Fragestellung

Nach der Theorie des regulatorischen Fokus koexistieren in jeder Person zwei motivationale Systeme: der Promotion-Fokus und der Prevention-Fokus (Higgins, 1997). Ein hoch ausgeprägter Promotion-Fokus ist assoziiert mit Hoffnung auf Erfolg während ein hoch ausgeprägter Prevention-Fokus mit Angst vor Misserfolg assoziiert ist. Dabei kann insbesondere ein hoch ausgeprägter Prevention-Fokus negative Folgen für Personen haben (Scholer & Higgins, 2012). Wir nutzen den Netto-Prevention-Fokus (Prevention-Fokus minus Promotion-Fokus) um den Effekt einer gegenläufigen Ausprägung beider Systeme abzubilden. Damit beantworten wir die Frage welchen Einfluss ein hoher Netto-Prevention-Fokus auf Karriere-Outcomes und -Gesundheit hat.

Untersuchungsdesign

Die Daten entstammen dem dritten Messzeitpunkt einer Onlinebefragung von 570 Nachwuchswissenschaftler_innen im Rahmen des Projektes ProWi+. Der regulatorische Fokus wurde erfasst mittels einer von Hamstra et al. (2014) entwickelten Kurzversion der Skala von Sassenberg et al. (2012).

Ergebnisse

Es zeigt sich ein negativer Zusammenhang zwischen dem Netto-Prevention-Fokus und Karrierezufriedenheit, wahrgenommenem Karriereerfolg und Karriere-Commitment. Es zeigt sich dagegen ein positiver Zusammenhang zwischen dem Netto-Prevention-Fokus und Burnout.

Limitationen

Die betrachtete Population sind Nachwuchswissenschaftler_innen wodurch die Generalisierbarkeit eingeschränkt ist. Der regulatorische Fokus wurde nur zu einem Messzeitpunkt erfasst.

Theoretische/Praktische Implikationen

Der vorliegende Beitrag schlägt eine Brücke zwischen Motivations- und Karriereforschung. Personen mit hohem Netto-Prevention-Fokus haben ein erhöhtes Risiko für eine unvorteilhafte Laufbahnentwicklung. Diese Personen können im Rahmen von karrierebezogenen Interventionen identifiziert und besonders gefördert werden.

Relevanz/Beitrag

Der Netto-Prevention-Fokus wird als Differenzmaß eingeführt. Dieses kann genutzt werden um die gegenläufige Ausprägung von Promotion- und Prevention-Fokus zu untersuchen und um Risikogruppen zu identifizieren.

Erfolg bei Auslandsentsendungen und Migration - eine Frage der Persönlichkeit?

Katharina Kaune

Goodyear Dunlop Tires Germany GmbH

Im Zuge einer fortschreitenden Internationalisierung von Unternehmenstätigkeiten kommt in vielen Unternehmen der Auslandsentsendungen von Fach- und Führungskräften eine zentrale strategische Bedeutung zu. Diese sind, angesichts hoher Investitionen, für das Unternehmen mit großen Erfolgserwartungen verbunden. Für die Expatriates selbst gehen sie wiederum mit vielschichtigen beruflichen und privaten Herausforderungen einher. In welcher Kombination und mit welcher Intensität sich diese Herausforderungen bemerkbar machen und inwiefern die Expatriates auf die Anforderungen reagieren und inwieweit sie diese erfolgreich meistern können, ist von zahlreichen personen- und situationsbezogenen Faktoren abhängig. Durch eine Anpassung der persönlichen Merkmale an die spezifischen Anforderungen einer Auslandsentsendung kann die Effizienz von internationaler Personalauswahl und -entwicklung voraussichtlich erheblich gesteigert werden.

Das vorgestellte Forschungsprojekt setzt genau an diesem Punkt an. Ziel ist es, zentrale Wechselwirkungen und Zusammenhänge zwischen Erfolgsprädiktoren und Erfolgsgrößen von Auslandsentsendungen in der Zielgruppe deutscher Expatriates zu untersuchen. Der Fokus liegt auf interkulturell relevanten Persönlichkeitsmerkmalen und ihrer kontextspezifischen Bedeutung.

Die Ergebnisse der quantitativen Studie zeigen, dass sowohl die Offenheit des Expatriates als auch seine arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster für eine Auslandsentsendung erfolgsrelevant sind. Der Einfluss auf Erfolg variiert allerdings teilweise mit den Rahmenbedingungen der Entsendung. Er nimmt tendenziell mit der Komplexität der Anforderungssituation zu.

Spannungen im Operationssaal: Impact von und Einfluss auf Teamprozesse

Sandra Keller¹; Franziska Tschan¹; Norbert Semmer²; Eliane Holzer¹; Simon Huber¹; Daniel Candinas³; Guido Beldi³

¹University of Neuchâtel; ²Universität Bern; ³University hospital of Bern

Fragestellung. Operationssäle (OP) sind komplexe Systeme, in denen interpersonelle Spannungen (tensions) oft vorkommen. Studien haben gezeigt, dass Spannungen negative Konsequenzen fürs Team und für die Patienten haben können. Allerdings haben nur wenige Studien die Genese von Spannungen untersucht und mit Konsequenzen in Verbindung gebracht. Wir präsentieren eine Prozessanalyse von Spannungen im OP und untersuchen (1) Auslöser von Spannungen und (2) den Zusammenhang mit der wahrgenommenen Kollaborationsqualität.

Untersuchungsdesign. Beobachtungsstudie direkt im OP; Teammitglieder beantworten nach der OP Fragebogen zur Kollaborationsqualität.

Ergebnisse. In den 137 beobachteten viszeralchirurgischen Eingriffen waren Kollaborationsprobleme die häufigsten Spannungsauslöser (304 der 340 beobachteten Spannungen), die vier restlichen Spannungen gingen auf interpersonelle Probleme zurück. Hauptchirurgen initiierten die Mehrheit der Spannungen (307/340); die Häufigkeit initiiertter Spannungsausserungen zeigen bei Hauptchirurgen keinen Zusammenhang mit Kollaborationsqualität. Mehr Spannungen gingen mit einer verminderten Kollaborationsqualität bei sekundären Chirurgen, Anästhesisten und Operationsassistenten einher, allerdings nur, wenn die Aeusserung gegen die eigene Berufsgruppe gerichtet war.

Limitationen. Unterschwellige Spannungen konnten nicht erfasst werden; es wurden nur viszeralchirurgische Eingriffe beobachtet.

Theoretische/Praktische Implikationen. Die Ergebnisse zeigen spezifische Effekte der Spannungen bei den Berufsgruppen; das spricht gegen eine emotionale Ansteckung im Team. Es ist deshalb wichtig, Urheber und Ziel der Spannungen in Studien mit einzubeziehen. Kollaborationsprobleme sind die häufigsten Auslöser von Spannungen; Interventionen zu Spannungsverminderung sollten diese Aspekte mit einbeziehen.

Relevanz/Beitrag. Die auf Beobachtungen direkt im OP beruhende Untersuchung kann Auslöser von Spannungen und Zielperson der Äusserung unterscheiden; dies trägt dazu bei, die involvierten Mechanismen besser zu verstehen und präventive Massnahmen zu entwickeln.

Stress, Mitarbeiter-, Team und Führungswechsel als Quellen von Mitarbeitergesundheit und -leistung in Produktionsteams

Petra Kemter-Hofmann; Susann Wilke; Jürgen Wegge

Technische Universität Dresden

Fragestellung: Die Studie betrachtet die Wirkung zweier Führungsinterventionen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und vergleicht den Wirkungsgrad verschiedener Umwelteinflüsse. Als Moderatoren der Zusammenhänge werden Stress sowie Mitarbeiter-, Team- und Führungswechsel analysiert und in ihrer Bedeutung verglichen.

Vorgehen: In einem deutschen großen Automobilunternehmen wurden Längsschnitts- und Querschnittsdaten in der Montage und im Karosseriebau erhoben (Studie 1: N = 839, 20 Teams; Studie 2: a. Querschnitt N = 947, 58 Teams und b. Längsschnitt: N = 149 und 50 Teams).

Ergebnisse: Die Daten zeigen, dass Stress die Intervention beeinflusst und bei einem erhöhten Stress dessen positiven Effekte vermindert. Ebenso wurde bestätigt, dass Mitarbeiter-, Team und Führungswechsel eine bedeutende Rolle einnehmen und zu Gesundheits- und Leistungseinbußen führen, wenn es zu viel Führungswechsel gibt.

Limitationen: Die taktgebundene Teamarbeit in Produktionsteams unterscheidet sich von z. Bsp. wissensbasierter Teamarbeit in Dienstleistungsunternehmen, was die Verallgemeinerung der Ergebnisse einschränkt. Eine Replikation der Studie mit verschiedenen Arten von Teams in verschiedenen organisatorischen Kontexten wäre nötig um verallgemeinerbare Aussagen über kausale Zusammenhänge treffen zu können.

Implikationen: Die Ergebnisse verweisen auf die Notwendigkeit, gerade bei der Wirkung von Führungsintervention die verschiedenen Umwelteinflüsse stärker in die Analysen einzubeziehen sind. Auch Praktiker sollten sich insbesondere der Auswirkung der Führungswechsel auf mehreren Ebenen zuwenden.

Relevanz/Beitrag: Die Ergebnisse erweitern Befunde zur Bedeutung von Führungsinterventionen auf Mitarbeitergesundheit und -leistung: die Forschung und Praxis sollte gesteigerte Aufmerksamkeit auf das Stresslevel sowie das Zusammenwirken der Mitarbeiter-, Team und Führungswechsel richten.

Wenn der Chef sich offenbart... Effekte auf Vertrauen und Voice-Verhalten: Eine Frage der Kompetenz

Silja Kennecke

LMU München

Fragestellung. Positive Beziehungen am Arbeitsplatz gehen einher mit Vertrauen, Respekt und der Bereitschaft, eigene Ressourcen und Perspektiven einzubringen. Allgemein gilt das Teilen persönlicher Informationen (Selbstoffenbarung) als förderlich für den Aufbau positiver Beziehungen. Über die Effekte von Selbstoffenbarung zwischen statusunterschiedlichen Beziehungspartnern ist bislang jedoch nur wenig bekannt. Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit der Frage, ob Selbstoffenbarung durch Führungskräfte in positivem Zusammenhang mit affektivem Vertrauen und Voice-Verhalten steht und inwiefern Kompetenzeinschätzungen der Mitarbeiter dabei eine Rolle spielen.

Untersuchungsdesign. 90 Arbeitnehmer wurden zu zwei Messzeitpunkten befragt.

Ergebnisse. Es zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem Grad der Selbstoffenbarung durch die Führungskraft und dem entgegengebrachten affektiven Vertrauen sowie ein positiver indirekter Effekt von Selbstoffenbarung über Vertrauen auf Voice-Verhalten. Für Mitarbeiter, die ihre Führungskraft als wenig kompetent einschätzten, galt dieser Zusammenhang allerdings nicht.

Limitationen. Die Studie hat eher explorativen Charakter, da der Fragebogen zur Erfassung der Selbstoffenbarung neu entwickelt wurde. Das Instrument zeigte gute psychometrische Eigenschaften, dies sollte jedoch in weiteren Stichproben validiert werden. Die Studienergebnisse basieren auf Selbstberichten der Mitarbeiter.

Theoretische/Praktische Implikationen. Das Teilen persönlicher Informationen scheint eine gute Möglichkeit zu sein, um das Vertrauen von Mitarbeitern zu gewinnen. Damit sich ein positiver indirekter Effekt auf Voice-Verhalten ergibt scheint es jedoch bedeutsam, dass die Führungskraft zudem als kompetent genug wahrgenommen wird, um mit konstruktiven Vorschlägen sachverständig umzugehen.

Relevanz/Beitrag. Als eine der ersten Studien untersucht die vorliegende Arbeit Effekte von Selbstoffenbarung im Führungskontext und identifiziert dabei sowohl einen erklärenden Mechanismus (Vertrauen) als auch einen limitierenden Faktor (Kompetenz).

The social identity context of leadership: leader prototypicality and organizational identity strength influence the relationship between leader behavior and leadership outcomes

Rudolf Kerschreiter¹; Robin Bachmann¹; Tabea Scheel²

¹Freie Universität Berlin; ²FernUniversität in Hagen

Research Questions/ Background: The social identity approach to leadership expands the perspective on leadership beyond the interaction of leader and follower taking into account also the social context of leadership. For example, research on leader prototypicality shows that the relationship between specific leader behavior and leadership outcomes is weaker for leaders high in prototypicality. We expanded this approach to the organizational level, predicting that leader prototypicality would be more important in the context of a strong organizational identity. Specifically, we predicted that change-specific leadership behaviors would be less important for leadership outcomes when a prototypical leader acts in the context of a strong organizational identity.

Method: This research is based on a cross-sectional online survey with 414 German and Austrian employees from different organizations. Participants reported perceptions of leader prototypicality, organizational identity strength, change leadership, as well as attitudes toward the leader (perceived leader support) and the organization (turnover intentions).

Results: The results support the proposed three-way interaction for perceived leader support and turnover intentions. Specifically, for perceived leader support and turnover intentions the relationship between change leadership and outcomes was weakest when leader prototypicality and organizational identity strength were both high.

Limitations: The major limitation of the present research is the self-report, cross-sectional nature of the data.

Implications: We will discuss implications of the interaction of social identity aspects of leadership and social identity aspects of the organizational context for other aspects of leader behavior.

Two sides of the same coin: The effects of resilience and social identification on well-being and ill-health

Charlene Ketturat¹; Rolf van Dick²; Jan Häusser³; Andreas Mojzisch¹

¹Universität Hildesheim; ²Goethe Universität Frankfurt/Main; ³Universität Gießen

Research question: Therapeutic interventions usually aim at reducing negative mental states. Fostering resilience is an important starting point towards helping people to cope with aversive situations that might lead into mental disorders. Positive psychology, however, suggests that the mere absence of mental ill-health does not equate well-being. For that, people's embeddedness in social networks (social identification) is a well-established factor to promote well-being beyond the mere absence of ill-health, therefore providing a second, qualitatively different route to improving life quality.

Method: We tested the idea of two routes for improvement in a longitudinal survey study of 180 students with two points of measurement.

Results: Confirmatory factor analysis shows that ill-health (i.e., chronic stress and depression) and well-being (i.e., satisfaction and work engagement) are indeed related but separate sides of the same coin. Resilience was related to ill-health and well-being, whereas social identification was only related to well-being. Specifically, we find, as predicted, that resilience is more strongly (negatively) associated with ill-health, whereas social identification is more strongly (positively) related to well-being.

Limitations: Our survey was conducted within a sample of students but we have no reason to assume a sample-specific pattern. Secondly, the use of self-reports may entail a limitations to validity due to response biases.

Implications: Identifying two distinct, yet complementary routes to improving people's health extends the possibilities of therapeutic interventions as both, resilience and social identification, can be developed.

Relevance/Contribution: Our study is so far the first to longitudinally explore the complementary effects of resilience and social identification on health outcomes, confirming that the mere absence of mental disorders and well-being are two qualitatively distinct concepts.

Reducing the Threat: Psychologische Sicherheit als Moderator zwischen physischen Gefährdungen und Burnout

Juliane Ketzer; Bertolt Meyer

Technische Universität Chemnitz

Fragestellung:

Während der Arbeit sind Menschen tagtäglich Gefährdungen ausgesetzt. Es wurde untersucht, ob Psychologische Sicherheit (PS), also die geteilte Annahme, dass es in einem Team sicher ist interpersonale Risiken einzugehen (Edmondson, 1999), als Eigenschaft einer Abteilung die negativen Folgen einer gefährlichen Arbeitsumgebung mildern kann. Dabei wurden die Einflüsse mechanischer Gefährdungen und die Bedeutung der Wahrnehmung dieser durch die Mitarbeiter auf ihr empfundenes Burnout überprüft.

Untersuchungsdesign:

Mittels Mitarbeiterbefragungen wurden 176 Personen aus 24 Abteilungen zweier Unternehmen zu PS (Pfaff, Heller, Ommen, & Hammer, 2004), Burnout (Borritz & Kristensen, 1999) und der Wahrnehmung der Gefährdungen ihrer Arbeitsumgebung befragt und mit der fremdeingeschätzten Beurteilung der mechanischen Gefährdungen in Verbindung gebracht.

Ergebnisse:

Das Mediationsmodell auf mehreren Ebenen zeigte, dass durch hohe mechanische Gefährdungen am Arbeitsplatz das Burnout steigt. Diese Verbindung kann vollständig durch die Wahrnehmung dieser Gefährdungen mediiert werden. Hinzukommt die moderierende Wirkung der PS, welche zusätzlich den Effekt der Wahrnehmung der Gefährdung auf das Burnout beeinflusst. Eine hohe PS kann die negativen Auswirkungen der Gefährdungen auf Burnout mildern.

Limitationen:

Die geringe Gruppengröße sowie die unterschiedlichen Gruppengrößen schränken die Generalisierbarkeit der Ergebnisse ein. Aus den Querschnittsdaten können keine Kausalschlüsse gezogen werden.

Theoretische/praktische Implikationen:

Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der angemessenen Kommunikation von Gefährdungen und einer Arbeitsumgebung, in der es psychologisch sicher ist, Fehler und kritische Themen anzusprechen.

Relevanz/Beitrag:

Die Arbeit beschäftigt sich mit den Auswirkungen der physischen Gefährdungen auf die psychosozialen Empfindungen des Menschen, welche in bisherigen Gefährdungsanalysen nicht ausreichen betrachtet wurden und spiegelt die Relevanz für weitere Untersuchungen auf diesem Gebiet.

Welche Perspektive auf soziale Fertigkeiten am Arbeitsplatz sagt Leistung und Karriereerfolg am besten vorher?

Mareike Kholin; Gerhard Blickle

Uni Bonn

Fragestellung: Nach dem JOHARI-Fenster lassen sich drei Perspektiven auf soziale Fertigkeiten am Arbeitsplatz unterscheiden: die gemeinsame, übereinstimmende Perspektive des Akteurs und anderer Personen aus ihrem sozialen Umfeld (Arena-Faktor), die ungeteilte, reine Fremdperspektive (Blind spot-Faktor) und die ungeteilte, reine Eigenperspektive (Fassade-Faktor). In der aktuellen Forschung werden diese unterschiedlichen Perspektiven mit sog. bi-factor models (ein gemeinsamer Inhaltsfaktor und zwei orthogonalen Methodenfaktoren) in Strukturgleichungsmodellen erfasst. Dieses Analysemodell wird auf die Erfassung von Politischen Fertigkeiten am Arbeitsplatz aus der Selbst- und Kollegenperspektive übertragen. In einer früheren Studie bei Studierenden von MINT-Fächern hatte sich gezeigt, dass der Arena-Faktor von Lernorientierung den Studienerfolg sehr gut vorhersagt ($\beta=.56$, Kholin et al., 2017). Es soll geprüft werden, ob sich die Überlegenheit des Arena-Faktors auch auf soziale Fertigkeiten am Arbeitsplatz übertragen lässt.

Untersuchungsdesign: triadisches (Target-Kollege-Vorgesetzter) multisource Design mit 204 Datentripeln.

Ergebnisse: In Bezug auf die Vorhersage des Karriereerfolges ist der Arena-Faktor sowohl dem Blind spot- als auch dem Fassade-Faktor deutlich überlegen. In Bezug auf die Leistungsbeurteilungen liefert der Blind spot-Faktor die besten statistischen Vorhersagen.

Limitationen: Querschnittliche Untersuchungsanlage.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Studie unterstreicht die hohe Bedeutung einer differenzierten Betrachtung von Selbst- und Fremdeinschätzungen sozialer Fertigkeiten am Arbeitsplatz.

Relevanz/Beitrag: Die Studie zeigt erstmals, dass die ungeteilte, reine Fremdperspektive (Blind spot-Faktor) eine bessere Vorhersagegüte für Leistungsbeurteilungen als die gemeinsame, übereinstimmende Perspektive von Akteur und Beobachter haben kann.

Error Orientation Across Cultures: Evidence from the GLOBE-Study

Alexander Klamar¹; Dorothee Horvath²; Rebecca Funken¹; Michael Frese¹; Nina Keith²

¹Leuphana Universität Lüneburg; ²Technische Universität Darmstadt

Research Question

Errors occur frequently and involuntarily, and they do so all over the world. However, (empirical) research has paid little attention to what extent people in different societies differ in their attitude towards errors (i.e., error orientation): whether errors are considered purely negative or a chance for learning. Furthermore, relationships of error orientation with both economic and political factors have not been investigated yet. The present study aims to fill this gap.

Method

Error orientation was assessed in the GLOBE-Study (House et al., 2004), which compares 62 societies on a number of dimensions, including error orientation. In sum, 17.370 middle managers from 951 organizations in three industries (financial, food processing, telecommunication) participated in the study. Economic (e.g., GDP growth) and political data (e.g., Democracy Index) were obtained from databases such as by the International Monetary Fund and The Economist Intelligence Unit.

Results

We identified relationships of error orientation with economic (e.g., in countries with a high GDP growth, errors are considered more positively) and political factors (e.g., a higher state of democracy in countries where errors are considered more negatively).

Limitations

Causal inferences cannot be made.

Theoretical/practical Implications

Results provide valuable insights into cross-cultural understanding of dealing with errors. Even though some of the results may suggest that a negative attitude towards errors can have positive effects on economic or political factors, future research is needed to identify underlying mechanisms. From a practical perspective, a cross-cultural understanding of attitudes towards errors can be particularly important for companies establishing subsidiaries in different societies as well as considering the continuously increasing mobility of work force.

Contribution

To our knowledge, this is one of the first empirical studies to investigate cross-cultural effects of error orientation.

Dynamische Arbeitshilfen in Cyber Physischen Produktionssystemen: die Wirkung von 2D Gaze Guiding und Augmented Reality auf die Güte der Aufgabenbearbeitung

Annette Kluge¹; Arnulf Schüffler¹; Nikolaj Borisov²; Benjamin Weyers³

¹Ruhr-Universität Bochum; ²Universität Duisburg; ³RWTH Aachen

Fragestellung: Cyber Physische Produktionssysteme (CPPS) ermöglichen neue Kommunikationsformen zwischen Mensch, Produkt und der in der Industrie 4.0 eingesetzten Fertigungstechnologie. Mitarbeiter/innen werden zu „Dirigenten“ der Produktion und werden über multimodale Mensch-Maschine-Schnittstellen (MMS; Sprache, Touch Displays, Gesten, Blickrichtung) mit den Cyber Physischen Systemen verbunden sein. Dynamische Arbeitshilfen in Form von Augmented Reality (AR) können dabei traditionelle Arbeitshilfen (wie papierbasierte Checklisten) ersetzen. Welche AR Darstellungsform fördert welche Aufgaben in der Produktion der Zukunft?

Untersuchungsdesign: Es werden zwei experimentelle Studien in simulierten Produktionsanlagen vorgestellt. In Studie 1 wurde zunächst die Wirkung von dynamischen Arbeitshilfen auf das Anfahren einer Anlage in einem simulierten Leitstand mit einer Experimental- und einer Kontrollgruppe untersucht (N = 120). In Studie 2 (N = 40) wurden die individuelle Produktions- um eine parallele, interdependente Teamaufgabe und die individuelle dynamische Arbeitshilfe um eine AR- Umgebung erweitert, um die temporale Koordination zu untersuchen.

Ergebnisse: Die dynamische Arbeitshilfe der Studie 1, die die Arbeitsschritte in Abhängigkeit von der Bearbeitungsgeschwindigkeit der/s Mitarbeiter/in einblendet, erwies sich vor allem förderlich bei der Reduzierung von Fehlern. Die AR Erweiterung in Studie 2 zur zusätzlichen Bearbeitung der parallelen Teamaufgabe zeigte signifikante Vorteile beim Situationsbewusstsein zum Status der Arbeitsschritte sowie eine resultierende optimierte Anfahrtszeit.

Limitationen: Es handelt sich um Untersuchungen von simulierten Produktionsaufgaben in einem Laborkontext - die Generalisierung in komplexere CPPS ist noch erforderlich.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse zeigen wie multimodale MMS je nach Aufgabentyp sinnvoll und förderlich sind.

Relevanz/Beitrag: Bisher wird abstrakt über neue Möglichkeiten der MMS gesprochen. Unsere Untersuchungen bieten erste konkrete Gestaltungshinweise für individuelle und Teamarbeit.

Persönlichkeits- und situative Einflüsse auf den Bombenkratereffekt nach Sicherheitsauditierungen

Lina Kluy; Sebastian Brandhorst; Annette Kluge

Ruhr-Universität Bochum

Fragestellung. Zielkonflikte zwischen Produktivität und Sicherheit in Hoch-Risiko Organisationen resultieren häufig in sicherheitsrelevanten Regelverstößen. Zur Einhaltung von Sicherheitsregeln werden Auditierungen eingesetzt. Deren kontraproduktiver Nebeneffekt kann eine gesteigerte Tendenz zu Regelverstößen im direkten Anschluss an das Audit sein, welcher als Bombenkratereffekt bezeichnet wird. Zur Entstehung dessen werden Persönlichkeits- sowie situative Faktoren diskutiert. Der Chronische Regulatorische Fokus beschreibt den Promotionsfokus – Personen sind bestrebt, positive Ereignisse zu maximieren (risikoaffin) – sowie den Präventionsfokus – Personen wollen Verluste vermeiden (risikoavers). Als Situationsfaktor wird – basierend auf der Prospect Theory – der Einfluss des Framings identischer Leistungsindikatoren durch verschiedene Referenzpunkte (Gewinn vs Verlust) untersucht.

Design. 45 Studierende wurden auf eine simulierte Abwasseraufbereitungsanlage trainiert, welche sie 30 mal hintereinander anfahren. Die Darstellung des Produktionserfolgs erfolgt als Gewinn (tatsächliche Produktion, N=20) oder als Verlust (Differenz zum Produktionsziel, N=25). Die Einhaltung von Sicherheitsregeln wurde 6 mal randomisiert auditiert, wobei ein Verstoß zwar einen Produktionsvorteil darstellt, allerdings bei Entdeckung sanktioniert wird. Der chronische Regulatorische Fokus wurde per Fragebogen erhoben.

Ergebnisse. Das Verlust-Framing und der Promotionsfokus wirken sich verstärkend auf den Bombenkratereffekt aus.

Limitationen. Die Stichprobengröße (N=45) erschwert eine belastbare Analyse der Interaktion zwischen Framing und Chronischem Regulatorischen Fokus.

Implikationen. Zur Vermeidung des Bombenkratereffekts sind Zielsetzung und -kommunikation sowie die persönliche Risikoneigung relevant.

Relevanz. Je nach Branche sind bewusste Regelverstöße (ohne Schädigungsintention) Ursache für bis zu 70% der Unfälle. Die Kenntnis über beeinflussende Faktoren trägt dazu bei, Regelverstöße und kontraproduktive Effekte durch Auditierungen zu verstehen und resultierende Unfälle zu vermeiden.

Wie lassen sich die Wogen glätten? Moderatoren des negativen Zusammenhangs zwischen Abusive Supervision und Wohlbefinden der Geführten

Iris Katharina Koch¹; Paul Goldmann²

¹Otto-Friedrich-Universität Bamberg; ²WFI – Ingolstadt School of Management

Fragestellung: Die Führungsforschung hat gezeigt, dass Abusive Supervision mit reduziertem Wohlbefinden von Beschäftigten einhergeht. In unserer Studie thematisieren wir, welche Faktoren den negativen Zusammenhang zwischen Abusive Supervision und Wohlbefinden von Beschäftigten (z.B. emotionale Erschöpfung, Irritation) abschwächen können. Dabei untersuchen wir die moderierende Wirkung von gesundheitsförderlicher Führung und der Qualität der Beziehung zu Gleichgestellten (Team-Member Exchange).

Untersuchungsdesign: Die Studie weist ein längsschnittliches Studiendesign mit 3 Messzeitpunkten und einem Abstand von jeweils einem Monat auf. Insgesamt nahmen 517 Teilnehmer an der Online-Umfrage teil. Die Teilnehmer der Studie waren Promovierende an deutschen Universitäten.

Ergebnisse: Team-Member Exchange moderiert den positiven Zusammenhang zwischen Abusive Supervision und emotionaler Erschöpfung, sodass der Zusammenhang schwächer ist, wenn Team-Member Exchange höher ist. Gesundheitsförderliche Führung moderiert den positiven Zusammenhang zwischen Abusive Supervision und Irritation, überraschenderweise jedoch so, dass der Zusammenhang stärker ist, wenn gesundheitsförderliche Führung hoch ist.

Limitationen: Limitationen der Studie ergeben sich aus der spezifischen Stichprobe und der Begrenzung auf Selbsteinschätzungsfragebögen.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung des Zusammenwirkens unterschiedlicher Führungsstile, welchem in der Führungsforschung vermehrt Beachtung geschenkt werden sollte. Die Identifizierung von Team-Member Exchange als wesentliche Ressource betont die Wichtigkeit von Teamqualität in Organisationen, welche folglich durch Organisationen gefördert werden sollte.

Relevanz/Beitrag: Unsere Studie repliziert und erweitert bisherige Befunde zu den negativen Auswirkungen destruktiver Führung auf das Wohlbefinden von Beschäftigten.

Implizite Theorien der ethischen Führung

Georg Kodydek; Birgit Schyns

NEOMA Business School

Fragestellung: Implizite Führungstheorien gehen davon aus, dass Geführte bestimmte Vorstellungen über Führungskräfte haben, die auf Eigenschaften, Wesenszüge und Verhaltensweisen von Führungspersonen basieren, die Individuen im Laufe ihres Lebens entwickeln. In der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion wird die Bedeutung des Forschungsstrangs Ethische/Unethische Führung aufgrund von bekannten Verfehlungen intensiv diskutiert. Darunter wird die Demonstration von normativ angemessenem/unangemessenem Verhalten durch die Führungskraft verstanden. In dieser Studie werden beide Forschungsfelder kombiniert und untersucht, inwieweit Geführte Prototypen in Bezug auf Ethische/Unethische Führung haben, welche Inhalte diese Vorstellungen umfassen und welche Unterschiede zwischen ethischer und unethischer Führung bestehen.

Untersuchungsdesign: Das Untersuchungsdesign besteht aus einer qualitativen Primärstudie, an der 70 TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen Branchen in Österreich teilnahmen.

Ergebnisse: In Anlehnung an Schyns & Schilling (2011) wurden Charakterzüge in Bezug auf ethische und unethische Führung nach Häufigkeiten dargestellt, gruppiert und in einem weiteren Schritt einem Kategorienschema zugeteilt.

Limitationen: Als Limitation ist der länderspezifische Kontext zu nennen.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Kombination der Forschungsstränge "Implizite Führungstheorien" und "Ethische/ Unethische Führung" stellt einen neuen, innovativen Zugang zum Forschungsfeld „Führung“ dar. Die Ergebnisse ermöglichen die Entwicklung eines Erhebungsinstruments für weiterführende quantitative Studien.

Relevanz/Beitrag: Aufgrund der Tatsache, dass Geführte das Verhalten und die Eigenschaften von Führungskräften mit ihren impliziten Führungstheorien vergleichen und ihre Handlungsweisen und Reaktionen danach ausrichten, besteht ein großer Bedarf an einer Verknüpfung beider Forschungsbereiche.

Fit for Taking the Lead – Conception and Evaluation of a Training for health-oriented and age-appropriate Leadership

Lisa Marie Kohne

Technische Universität Dresden

1. Research Question

Leadership is an important determinant for the employees' performance, well-being and general health. This study assesses if the newly designed leadership training "Fit for taking the lead" results in a change in the participants' leadership behavior concerning health-oriented and age-appropriate leadership.

2. Study Design

The training was carried out with 14 executive sales & marketing managers and a waiting group. Each of the six training sessions lasted 90minutes and took place once a week. The mental and physical training "Fit for taking the lead" consists of fascial and awareness training methods and self-reflection modules in each session. Both the executives and some of their employees evaluated the leadership behavior via the health-oriented leadership questionnaire and the FAF16.

3. Results The results show that the training did not overall significantly change the participants' self-reported leadership behavior (SelfCare: $F(1,18) = 7,957$, $p = .011$; StaffCare: $F(1,18) = 0,014$, $p = .908$). The training group showed higher scores in most scales after the training than before. The leaders overestimated their leadership behavior significantly in nearly all scales (Lake Wobegon effect). Besides, the two questionnaires correlate by $r = .462$.

4. Limitations A large amount of data loss came along with the study design. Improvements or any changes in health resulting from the leadership training may not be manifested in the very short term of just some weeks. Since all data relied upon self-reports it may be that the common method bias may have affected the evaluations of leadership and health.

5. Theoretical Implications Companies should consider health-oriented leadership already in the selection process for leaders. Furthermore, companies should continuously provide enough time resources and such trainings in order to consequently improve the leaders' expertise.

6. Relevance

The study shows that sensitization for the topic of health-oriented and age-appropriate leadership is important. It is not sufficient to provide a training one-time only.

Nichts als Arbeit im Kopf - Eine Untersuchung zur Struktur und zu Korrelaten von arbeitsbezogener Rumination und verwandten Konzepten

Anna Kolbe¹; Oliver Weigelt²; Christine Syrek³; Tabea Scheel¹

¹FernUniversität in Hagen; ²Universität Rostock; ³Universität Trier

Fragestellung

In der bisherigen Forschung wurden verschiedene Aspekte des Nachdenkens über die Arbeit in der Freizeit unterschieden. Neben Abschalten von der Arbeit, affektiver Rumination und problemlösendem Grübeln spielt positive Reflektion über die Arbeit in der Freizeit eine wichtige Rolle in der aktuellen Erholungsforschung. Ziel der vorliegenden Studie war, diese vier Facetten integriert zu betrachten und empirisch zu prüfen, inwieweit es sich um voneinander unterscheidbare Konstrukte handelt. Als Außenkriterien wurden Burnout, Lebenszufriedenheit, Lebenssinn und positive/negative Affektivität herangezogen, um das allgemeine Wohlbefinden umfassend beschreiben.

Untersuchungsdesign

Es wurden zwei Stichproben berufstätiger Personen herangezogen. Stichprobe 1 (N = 120) diente explorativen Faktorenanalysen, die Ausgangspunkt für anschließende konfirmatorische Faktorenanalysen mit Stichprobe 2 (N = 446) waren. Mittels Strukturgleichungsmodellen wurden differenzielle Zusammenhänge der vier Faktoren von Rumination mit den Facetten des Wohlbefindens betrachtet.

Ergebnisse

Die Analysen belegen die vierfaktorielle Struktur mit schwachen bis moderaten Bezügen der Facetten untereinander. Während affektive Rumination durchgängig negative Zusammenhänge zu allen Aspekten des Wohlbefindens zeigte, ließen sich für die anderen Facetten von Rumination teils keine, teils moderate positive Zusammenhänge belegen.

Limitationen

Die Studie ist auf eine Auswahl von Facetten des Nachdenkens über die Arbeit und des Wohlbefindens beschränkt.

Theoretische/Praktische Implikationen

Es zeigen sich neben schädlichen Effekten affektiver Rumination durchaus adaptive Wirkungen weiterer Formen des Nachdenkens über die Arbeit. Zukünftige Forschung sollte die Wirkrichtung eingehender prüfen.

Relevanz/Beitrag

Die Untersuchung trägt zur Integration verschiedener Ansätze und Konzepte des Nachdenkens über die Arbeit in der Freizeit bei, die in der bisherigen Forschung in der Regel isoliert betrachtet wurden.

Wenn Mitarbeitende keine Grenze ziehen wollen: Der Zusammenhang zwischen Integration von Arbeit und Privatleben und Beförderungspotential

Angelika Kornblum; Dana Unger; Gudela Grote

ETH Zürich

Fragestellung:

In der heutigen Arbeitswelt sind Mitarbeitende stark gefordert, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu regeln. Bei einer Integration der Domänen verwischt die Grenze, was zu einem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (Work-Family Conflict; WFC) führen kann. Wenn Vorgesetzte bei Mitarbeitenden einen WFC wahrnehmen, kann dies negative Folgen für deren Aufstiegsmöglichkeiten haben. Wir untersuchen, ob Vorgesetzte denjenigen Mitarbeitenden, die Arbeit und Privatleben lieber integrieren wollen, einen höheren WFC und, infolgedessen, ein geringeres Beförderungspotential zuschreiben. Wir gehen außerdem davon aus, dass dieser Effekt geringer ist, wenn Vorgesetzte auch eine Integrationspräferenz haben.

Untersuchungsdesign:

In einer Online-Befragung geben Vorgesetzte und jeweils einer ihrer Mitarbeitenden ihre Integrationspräferenz an. Der/Die Vorgesetzte schätzt den WFC und das Beförderungspotential des Mitarbeitenden ein. Die Hypothesen werden nach Abschluss der Datenerhebung mit Regressionsanalysen und einer moderierten Mediationsanalyse geprüft.

Ergebnisse:

Wir erwarten, dass Vorgesetzte bei Mitarbeitenden mit einer hohen Integrationspräferenz einen höheren WFC wahrnehmen. Dieser Effekt sollte durch die Integrationspräferenz des/der Vorgesetzten abgepuffert werden. Zudem nehmen wir an, dass Vorgesetzte das Beförderungspotential von Mitarbeitenden mit einem hohen WFC geringer einschätzen. Zusammenfassend gehen wir von einer moderierten Mediation aus.

Limitationen:

Da wir lediglich Fragebögen für unsere Datenerhebung verwenden, ist eine Methodenverzerrung möglich.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Unsere Ergebnisse können Aufschluss darüber geben, ob Vorgesetzte einen Einfluss darauf haben, wie sich individuelle Präferenzen zur Gestaltung der Schnittstelle von Arbeit und Privatleben auf das Beförderungspotential auswirken.

Relevanz/Beitrag:

Unsere Studie trägt dazu bei, die Erforschung der Schnittstelle von Arbeit und Privatleben mit Karriereforschung zu verknüpfen und dabei den Einfluss der Vorgesetzten zu berücksichtigen.

Mentoring und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft – Analyse und Praxisberichte aus einem Wirtschaftsbereich mit Aufholbedarf

André Körner; Stefan Uhlig; Anabel Hauschild

Technische Universität Chemnitz

Das Tätigkeitsfeld der Sozialwirtschaft erfordert hochkompetente Fachkräfte. Den non-profit Organisationen fehlt jedoch meistens eine strukturierte Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE).

Fragestellung

Wir beleuchten implizite und explizite Modelle zu Einarbeitung und Mentoring am Beispiel von zwei sächsischen Trägern des Sozial- und Gesundheitswesens. Welche Formen des organisationalen Lernens und Wissensmanagement gibt es? Wie hoch ist die Fluktuation und wie nehmen die Mitarbeiter Einarbeitung und Mentoring wahr?

Untersuchungsdesign

Wir führen (1) qualitative Analysen im Rahmen von Fokusgruppen, Experten-Workshops und Telefoninterviews durch. Wir berichten außerdem (2) Fluktuationsanalysen und (3) Ergebnisse quantitativer Mitarbeiterbefragungen.

Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass ein funktionierendes und explizites Einarbeitungsmanagement positive Auswirkungen auf das Arbeitserleben hat. Andererseits kann ein zu hohes Commitment zu emotionalen Belastungen, Erschöpfung und Präsentismus führen. Die Fluktuationsanalysen zeigen den Bedarf an expliziten Einarbeitungskonzepten, wobei auch soziale Kompetenzen auf Seiten der Einarbeitenden eine Rolle spielen. Für Einarbeitung und Mentoring fehlt es den Trägern vor allem an Zeit und finanzieller Kompensation durch die Mittelgeber.

Limitationen

Unsere Aussagen beziehen sich nur auf die untersuchten Unternehmen und müssen bei weiteren Trägern validiert werden.

Teamcoaching von interprofessionellen Teams in Kliniken der medizinischen Rehabilitation

Mirjam Körner¹; Sonja Becker²; Leonie Luzay²; Christian Müller³; Manfred Rundel⁴; Linda Zimmermann⁵

¹Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; ²Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Medizinische Fakultät;

³Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland; ⁴Celenus Kliniken GmbH; ⁵Moving Concept

Fragestellung: Um eine ganzheitliche Patientenbehandlung im interprofessionellen Setting der medizinischen Rehabilitation zu ermöglichen, ist die Kommunikation und Kooperation aller dort tätigen Gesundheitsfachberufe erforderlich. Zu diesem Zweck wurde ein bedarfsspezifisches, aufgabenorientiertes, lösungsfokussiertes und systemisches Teamcoachingkonzept entwickelt, implementiert und evaluiert. Die Hauptfragestellung ist, inwiefern die Teamarbeit durch das Teamcoaching verbessert werden kann.

Untersuchungsdesign: Hierzu wurde eine multizentrische cluster-randomisierte kontrollierte Studie mit Mitarbeiterbefragungen in 10 Rehabilitationskliniken durchgeführt. Daten wurden vor (t1) und nach (t2) dem Teamcoaching erhoben und mittels multivariater Varianzanalyse (MANOVA) ausgewertet. Als Outcome dienten Aspekte der Teamarbeit wie Teamführung, Teamorganisation, Wissensintegration, Zielorientierung, Aufgabenorientierung, Zielerreichung, Kohäsion und Verantwortungsübernahme.

Ergebnisse: Insgesamt nahmen n= 305 (t1) / 213 (t2) Mitarbeiter an der Befragung teil. Die Rücklaufquote betrug 37% (t1) / 36% (t2). Es konnte nach Ausschluss einer Klinik ein Hauptinteraktionseffekt von Zeit und Gruppe gefunden werden ($F(\text{Zeit} \times \text{Gruppe}) (8,336) = 2.18, p < .05, \eta^2 = .049$), der sich auf signifikante Verbesserungen in Teamorganisation, Wissensintegration und Verantwortungsübernahme zurückführen ließ.

Limitationen: Die Rücklaufquote war gering, eine Klinik musste auf Grund fehlender Passung des Anliegens an das Teamcoaching aus der Evaluation ausgeschlossen werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Das Teamcoaching wurde von den Mitarbeitern akzeptiert und konnte zu Verbesserungen in wesentlichen Bereichen der Teamarbeit führen. Teamentwicklungsmaßnahmen sollten im Gesundheitsversorgungsbereich gefördert werden. Weitere Studien sind notwendig um relevante Kontextfaktoren und die Mechanismen der Veränderungsprozesse genauer zu untersuchen.

Relevanz/Beitrag: Das Konzept ist das erste evidenzbasierte Teamcoachingkonzept für den Gesundheitsversorgungsbereich in Deutschland.

Messung von Glück bei der Arbeit – Erste Ergebnisse zu einer mehrdimensionalen Glücks-Skala

Timo Kortsch¹; Ricarda Rehwaldt²

¹Technische Universität Braunschweig; ²Friedrich-Schiller-Universität Jena

Fragestellung

Glück wurde sowohl theoretisch (Fredrickson, 1998, 2001) als auch metanalytisch mit positiven Folgen in Verbindung gebracht (Lyubomirsky, King & Diener, 2005). Im Arbeitskontext existieren bislang jedoch überwiegend Instrumente, die Zufriedenheit und nicht Glück erfassen. Aufbauend auf qualitativen Vorarbeiten zu relevanten Faktoren von Glück bei der Arbeit (Sinn, Selbstverwirklichung, Gemeinschaft; vgl. Rehwaldt, 2017) sollte ein Messinstrument entwickelt werden, mit dem glücksfördernde Faktoren erfasst werden können.

Untersuchungsdesign

Die Skalenentwicklung erfolgte in drei Schritten: (1) In einem Großgruppenworkshop (N = 80) wurden angelehnt an Vorarbeiten von Rehwaldt (2017) Items generiert. Die entwickelten 45 Items wurden (2) in einer Online-Befragung (N = 201) durch Itemanalysen reduziert. (3) In einer unabhängigen zweiten Stichprobe (N = 180) wurden mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse die Faktorenstruktur einer optimierten Version überprüft und Zusammenhänge zu Glückserleben untersucht.

Ergebnisse

Im Ergebnis zeigen sich wie angenommen die drei Faktoren Sinn, Selbstverwirklichung und Gemeinschaft, die z. T. noch Subfaktoren bilden. Die Faktoren sind trennbar, aber positiv korreliert, was auf einen übergeordneten Faktor Glück hindeutet. Zudem zeigen sich positive Zusammenhänge mit allgemeinem Glückserleben.

Limitationen:

Weitere Studien sollten im Sinne der divergenten Validierung überprüfen, inwieweit die gefundenen Dimensionen der Glücksskala von Konstrukten wie z.B. Arbeitszufriedenheitsmaßen empirisch abgegrenzt werden können.

Theoretische und praktische Implikationen:

Im Vergleich zu anderen Ansätzen (z. B. Job-Related Affective Well-Being Scale, Van Katwyk et al., 2000; modified Differential Emotions Scale; Fredrickson et al., 2003) fokussiert diese Skala Glück als Konstrukt bei der Arbeit und stellt dessen Multidimensionalität heraus.

Relevanz/Beitrag:

Das vorgestellte Instrument erfasst erstmals Glück bei der Arbeit als multidimensionales Konstrukt und liefert so differenzierte Ansatzpunkte für Forschung und Praxis.

Informelles und formelles Lernen: Die Rolle von Feedback zur Förderung der Weiterbildungsabsicht bei Beschäftigten

Timo Kortsch; Hilko Paulsen; Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig

Fragestellung

Eine dynamische Arbeitswelt erfordert kontinuierliches Lernen von Beschäftigten (Maurer & Weiss, 2010). Dieses umfasst sowohl informelles als auch formelles Lernen, wobei beide Formen in einem Zusammenhang stehen (vgl. Marsick, 2009). Das Zusammenwirken ist allerdings weitgehend ungeklärt. Ein Ansatzpunkt kann Feedback bei der Arbeit sein, das im informellen Lernprozess eine Lernabsicht – und damit auch die Absicht zum Besuch formeller Lernformate – hervorrufen kann (Tannenbaum et al., 2010). Daher fokussiert die Studie auf die Frage, inwiefern individuelle und organisationale feedbackförderliche Faktoren sowie Feedback selbst mit der Absicht zu formeller Weiterbildung bei Beschäftigten zusammenhängen.

Untersuchungsdesign

In technologiegeprägten Handwerksbetrieben spielt sowohl informelles als auch formelles eine Rolle, da dort einerseits durch wenig formalisierte Personalentwicklung das Lernen zum großen Teil informell stattfindet, andererseits hohe formale Qualifikationsanforderungen bestehen. Es wurden 599 Beschäftigte aus vier den Gewerken Elektro, Metall, Kraftfahrzeugtechnik sowie Sanitär-Heizung-Klima) zu der Feedbackkultur im Unternehmen, ihrer Feedbackorientierung, dem Feedbackverhalten und ihrer Weiterbildungsabsicht befragt.

Ergebnisse

Es zeigt sich, dass eine feedbackförderliche Lernkultur und die individuelle Feedbackorientierung sowohl direkt als auch indirekt – über Feedbackseeking und tatsächliches Feedback – auf die Weiterbildungsabsicht wirken.

Limitationen

Die Querschnittstudie gibt Hinweise zur Wirkung von Feedback auf die Weiterbildungsabsicht, die in Längsschnittstudien allerdings bezüglich der Kausalität überprüft werden sollten.

Theoretische/Praktische Implikationen

Unternehmen sollten u.a. über eine Feedbackkultur das Feedback bei der Arbeit fördern, da diese nicht nur die Feedbackhäufigkeit erhöht, sondern auch die Weiterbildungsabsicht der Beschäftigten steigert.

Relevanz/Beitrag

Die Studie stellt die Bedeutung von Feedback als vermittelnder Mechanismus für den Zusammenhang von informellem und formellem Lernen heraus.

Einfach mehrfach beschäftigt?! Eine Typologie der Arbeitssituation von Mehrfachbeschäftigten in Deutschland

Maria Kottwitz¹; Benjamin P. Frank¹; Lena Hünefeld²; Kathleen Otto¹

¹Philipps-Universität Marburg; ²Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Fragestellung

Neben der Einkommenssicherung ermöglicht uns unsere Arbeit, mit Anderen in Kontakt zu treten, uns auszuprobieren und sinnvoll einzubringen. Sie gibt uns Struktur und wird oft zu einem Teil unserer Identität. Doch was ist mit jenen, die mehr als einer Erwerbstätigkeit nachgehen? Auf dem Arbeitsmarkt ist ein deutlicher Anstieg von Mehrfachbeschäftigung zu verzeichnen. Obwohl inzwischen jede/r 20. Deutsche mehr als einer Erwerbstätigkeit nachgeht, ist über Besonderheiten in den Arbeitsbedingungen sowie vorhandene Chancen und Risiken bisher wenig bekannt. Was verbirgt sich hinter einer „Mehrfachbeschäftigung“ – Potenziale für mehr berufliche Selbstverwirklichung oder finanzielle Not aufgrund prekärer Arbeitsverhältnisse?

Untersuchungsdesign

Auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (2012) wurden unter Heranziehung von Clusteranalysen Merkmalskombinationen für 1'318 mehrfachbeschäftigte Männer und Frauen identifiziert.

Ergebnisse

Ausgehend von Annahmen zu atypischer Beschäftigung lassen sich 11 Typen Mehrfachbeschäftigter herauskristallisieren. Dieser Typologie liegen Angaben zur wirtschaftlichen Lage, zum Berufsstatus, zur wöchentlichen Gesamtarbeitszeit und zur Lebensphase der Erwerbstätigen zugrunde. Die Daten weisen darauf hin, dass sich die verschiedenen Typen von Mehrfachbeschäftigung auf einem Kontinuum zwischen Prekarität und Selbstverwirklichung bewegen.

Limitationen

Die bisherigen Erkenntnisse beruhen überwiegend auf den Angaben zur Haupttätigkeit. Informationen zu Anzahl, Ausmaß und Inhalt der Nebentätigkeit/en fehlen weitgehend.

Theoretische/praktische Implikationen

Die Befundlage spricht dafür, dass es „die“ Mehrfachbeschäftigung nicht gibt. Für ein umfassendes Bild der Arbeitssituation von Mehrfachbeschäftigten ist eine differenzierte Betrachtung von Subtypen unabdingbar. Zukünftige Forschung sollte darüber hinaus Informationen zu den weiteren Tätigkeiten der Beschäftigten miteinbeziehen.

Relevanz

Der deutliche Anstieg der Mehrfachbeschäftigten in Deutschland macht ein vertieftes Verständnis ihrer Arbeitssituation notwendig.

Mir fehlen die Worte! – Validierung eines neuen Tests zur sprachminimalen Erfassung von Emotion aus Gesichtern

Iris Kranefeld; Gerhard Blickle

Uni Bonn

Fragestellung: Um erfolgreich am Arbeitsplatz zu handeln, ist es hilfreich, in Interaktionen die Emotionen anderer korrekt zu erkennen. Empirische Studien zeigen, dass die Emotionserkennungsfähigkeit (EEF) einen positiven Einfluss auf beruflichen Erfolg hat. In der bisherigen Forschung wurden jedoch zwei unterschiedliche Facetten der Emotionalen Intelligenz konfundiert: Das korrekte Erkennen einer Emotion und deren korrektes Benennen (Wissen über Emotionen). Aufbauend auf dem Dual Process-Ansatz haben wir ein Instrument entwickelt, welches die nonverbale EEF getrennt von der kognitiv anspruchsvolleren Benennung erfasst, den Faces-based Emotion Matching Test (FEMT). Zur Akzeptanzsteigerung wurde das ursprüngliche dichotome Antwortformat zu einem kontinuierlichen erweitert, die dichotome Auswertungsstruktur aber beibehalten (FEMT-RE). Im Rahmen der Konstruktvalidität überprüfen wir nun konvergente und diskriminante Zusammenhänge zu den Facetten emotionaler Intelligenz (EI). Für die Kriteriumsvalidität wird ein Zusammenhang mit Arbeitsleistung erwartet.

Untersuchungsdesign: Zur Konstruktvalidierung bearbeiteten 347 Berufstätige zu zwei Messzeitpunkten objektive Leistungstests zur Erfassung einzelner Facetten von EI (MSCEIT, DANVA, FEMT-RE) und den NEO-FFI Persönlichkeitsfragebogen. In einer zweiten Studie wurden in einem Multi-Source-Design 289 Dyaden (Target-Kollege) erhoben.

Ergebnisse: Der FEMT-RE zeigt eine gute interne Konsistenz und die erwarteten theoriekonformen Zusammenhänge. Bezüglich der Kriteriumsvalidität zeigt sich ein Zusammenhang mit der fremdbeurteilten adaptiven Arbeitsleistung.

Limitationen: Kausalschlüsse sind nicht möglich.

Theoretische/Praktische Implikationen: Der FEMT-RE erfasst EEF unter Berücksichtigung des Dual Process-Ansatzes und liefert Belege für die Bedeutsamkeit emotionaler Fertigkeiten im Beruf.

Relevanz/Beitrag: Die Studie präsentiert einen reliablen und validen Test der nonverbalen EEF, der zukünftig zur Erforschung des Einflusses von emotionalen Kompetenzen im Beruf eingesetzt werden kann.

Negativer Humor, Irritation und Arbeitszufriedenheit – Die moderierende Rolle von beruflicher Selbstwirksamkeit

Johanna Kreft¹; Christian Korunka²; Tabea Scheel¹

¹FernUniversität in Hagen; ²Universität Wien

Fragestellung: Die bisherige Forschung zeigt eher ungünstige, aber inkonsistente Zusammenhänge von negativen Humorstilen (d.h. aggressiv, selbstabwertend) mit Wohlbefinden. Ziel war es daher, die Beziehung zwischen negativen Humorstilen sowie Irritation und Arbeitszufriedenheit im Arbeitskontext zu untersuchen und dabei berufliche Selbstwirksamkeit als Moderator zu berücksichtigen. Dieser persönliche Faktor sollte die Zusammenhänge puffern. Die positiven Humorstile wurden explorativ einbezogen.

Untersuchungsdesign: Mittels Online-Fragebogen wurden von 89 Personen aus Steuerberaterkanzleien Daten zu zwei Messzeitpunkten per Selbstbericht erhoben. Die Befragten bewerteten T1 ihre Humorstile (swHSQ) und berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, und zu T2 Arbeitszufriedenheit und affektive und kognitive Irritation. Moderationsanalysen wurden mittels Hayes PROCESS mit Bootstrapping durchgeführt.

Ergebnisse: Die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung moderierte die negative Beziehung von selbstabwertendem Humor und Arbeitszufriedenheit: überraschenderweise verstärkte berufliche Selbstwirksamkeit den Zusammenhang. Negativer Humor hing nicht direkt mit Irritation und Arbeitszufriedenheit zusammen. Analysen von positivem Humor ergaben, dass berufliche Selbstwirksamkeit die Beziehung von sozialem Humor und affektiver Irritation moderierte.?

Limitationen: Die Ergebnisse beruhen auf Selbstbericht; Fremdeinschätzung der Humorstile sollte zukünftig erfasst werden. Die Studie sollte in anderen Arbeitskontexten repliziert werden, um die Generalisierbarkeit zu überprüfen.

Theoretische/Praktische Implikationen: Das Zusammenspiel der verschiedenen Humorstile mit anderen Auswirkungen von Anforderungen im Arbeitskontext sollte durch weitere Moderatorvariablen geklärt werden. Persönliche Voraussetzungen sollten bei der Bewertung des negativen Humors im Arbeitskontext berücksichtigt werden.

Relevanz/Beitrag: Die Studie leistet einen Beitrag zur Aufklärung o.g. Inkonsistenzen in den Ergebnissen zu Wirkungen von negativen Humorstilen und relevanter Moderatoren.

Kann Erfolg erschöpfend sein? Prosozialer und aufgabenbezogener Erfolg und indirekte Zusammenhänge auf das Befinden vermittelt über Abschalten am Feierabend

Michael Kronenwett; Thomas Rigotti

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Fragestellung:

Das Erreichen von Zielen bei der Arbeit hat positive Effekte auf das Befinden und die Motivation von Beschäftigten. Ausgehend von der Theorie der Ressourcenerhaltung kann jedoch angenommen werden, dass das Investieren in die eigene Arbeit, um Ziele zu erreichen und Erfolg zu erleben, auch Ressourcen verbraucht. Wir nehmen an, dass sich berufliche Zielerreichung und zwischenmenschliche Erfolgserlebnisse sowohl auf das Arbeitsengagement aber kurzfristig auch auf emotionale Erschöpfung positiv auswirken können. Des Weiteren wird mit Bezug auf das Stressor-Detachment-Modell Abschalten am Feierabend als möglicher Mediator angenommen.

Untersuchungsdesign:

Über einen Zeitraum von vier Arbeitswochen nahmen 459 Personen an wöchentlichen online-Fragebögen teil.

Ergebnisse:

Auf Basis einer Mehrebenen-Mediationsanalyse zeigte sich, dass berufliche Zielerreichung und prosozialer Erfolg zu mehr Arbeitsengagement führen. Bezüglich emotionaler Erschöpfung zeigten sich negative Zusammenhänge für berufliche Zielerreichung, jedoch positive Zusammenhänge für prosozialen Erfolg. Es zeigte sich, dass die Zusammenhänge über Abschalten am Feierabend vermittelt wurden. Berufliche Zielerreichung führte zu mehr Abschalten am Feierabend, wohingegen prosozialer Erfolg einen negativen Zusammenhang aufzeigte.

Limitationen:

Die Erhebung der Daten erfolgte ausschließlich mittels Selbst-Report. Es können keine eindeutigen kausalen Zusammenhänge geschlussfolgert werden.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Arbeitende sollten für mögliche negative Effekte prosozialen Verhaltens sensibilisiert und bei einer gezielteren Trennung von Arbeit und Freizeit gefördert werden. Über Gratifikationsoptionen für prosoziales Verhalten sollte nachgedacht werden, um negative Auswirkungen abzumildern.

Relevanz/Beitrag:

Erfolgserlebnisse wirken nicht immer als klassische Ressource. In dieser Studie erfolgte eine differenziertere Betrachtung der Art des Erfolges (berufliche Zielerreichung und prosozialer Erfolg). Die Studie liefert neue Erkenntnisse zu dem bisher noch wenig erforschten prosozialen Erfolg.

Predicting Social and Commercial Entrepreneurial Intentions of Namibian and German University Students with Theory of Planned Behavior and Personal Values

Philipp Kruse; Dominika Wach; Juan Antonio Moriano; Silvia Fernandes Costa

Technische Universität Dresden

Research Question Social entrepreneurship (SE) is an economically and socially highly relevant topic as it blends entrepreneurial activity and a social mission. Despite that, neither a comprehensive operationalization of the construct nor much intercultural research exist. We developed a new, scenario-based method to measure the intention to become a social entrepreneur which is theorized to be the best predictor for “real” entrepreneurial activity and conducted cross-cultural study on predictors of social (SEI) and commercial entrepreneurial intention (CEI).

Study Design 1549 students from German (n = 1326) and Namibian (n = 223) universities filled in questionnaires assessing entrepreneurship specific components of Theory of Planned Behavior (TPB; Ajzen, 1991), personal values (Schwartz, 1992) and the degrees of SEI and CEI.

Results The results of hierarchical regression and mediation analyses revealed cross-cultural differences when predicting SEI. Overall, values were important predictors of SEI and CEI in the German but not in the Namibian sample. TPB-components were generally not well suited for SEI-prediction. Perceived behavioral control (PBC) was a significant predictor for SEI and CEI in both countries.

Limitations The new measure of SEI needs further validation. “Real” entrepreneurial activity should be measured instead of intention and when predicting SEI, R² was low suggesting that more/better predictors are needed.

Theoretical/Practical Implications We conclude that boosting PBC through entrepreneurial education programs may increase SEI and CEI. We do also highlight the need to consider intercultural differences in entrepreneurship particularly the role of personal values in formation of entrepreneurial intentions in different countries.

Relevance/Contribution Our paper answers the call for more empirical research in the area of SE. We proposed a new measure to differentiate between SEI and CEI. We also provide insights on predictors of entrepreneurial intentions in an African sample which is largely underrepresented in psychological research.

Es ist Zeit, kreativ zu sein! Synchroneffekte für kreative Leistung

Jana Kühnel¹; Ronald Bledow²; Nicolas Feuerhahn³

¹Universität Ulm; ²Singapore Management University; ³Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)

Fragestellung

Mit diesem Experiment untersuchten wir, ob ein „Synchroneffekt“ für kreative Leistung vorliegt. Als Synchroneffekt wird das Muster bezeichnet, dass Personen zu einer für sie optimalen Tageszeit bessere Leistung erbringen als zu einer für sie weniger optimalen Tageszeit (May & Hasher, 1998). Die optimale Tageszeit einer Person hängt von ihrem Chronotypen – d. h. von ihrer persönlichen Präferenz für bestimmte Schlaf-Wach-Zeiten – ab. Frühe Chronotypen (auch Morgentypen oder „Lerchen“ genannt) erbringen früher am Tag bessere Leistung, während späte Chronotypen (Abendtypen, „Eulen“) später am Tag bessere Leistung erbringen. Wir erwarteten deshalb, dass frühe Chronotypen bessere kreative Leistung am Morgen erbringen, während späte Chronotypen bessere kreative Leistung am späten Nachmittag erbringen sollten.

Untersuchungsdesign

Siebenundsiebzig Arbeitnehmer verschiedener Branchen bearbeiteten eine Aufgabe zum divergenten Denken („multiple uses task“ von Guilford, 1967) zu zwei verschiedenen Tageszeiten: morgens zwischen 8 und 10 Uhr und am späten Nachmittag zwischen 15:30 und 17:30. Der Chronotyp wurde mit dem Munich Chronotype Questionnaire (Roenneberg et al., 2003) erfasst.

Ergebnisse

Hierarchische lineare Modelle zeigten Synchroneffekte für Ideenflüssigkeit und Ideenflexibilität: Zum frühen Messzeitpunkt wurden mehr und flexiblere Ideen produziert, je früher der Chronotyp einer Person war; zum späten Messzeitpunkt verhielt es sich genau umgekehrt. Bezüglich der Ideenoriginalität konnten keine Synchroneffekte gefunden werden.

Limitationen

Die externe Validität könnte eingeschränkt sein, da kreative Leistung durch einen Test erfasst wurde.

Theoretische/Praktische Implikationen

Welche Tageszeit die beste ist, um kreativ zu sein, ist abhängig vom persönlichen Chronotypen.

Relevanz/Beitrag

Diese Studie zeigt, dass die Synchronizität des persönlichen Chronotypen und der Tageszeit kreative Leistung begünstigen kann und dass es sinnvoll ist, zwischen verschiedenen Aspekten kreativer Leistung zu differenzieren.

Prokrastination bei Schichtarbeitern: Wenn Arbeitszeiten mit dem persönlichen Schlaftypen (Chronotypen) in Konflikt stehen

Jana Kühnel¹; Sabine Sonnentag²; Ronald Bledow³; Klaus G. Melchers¹

¹Universität Ulm; ²Universität Mannheim; ³Singapore Management University

Fragestellung

Diese Tagebuchstudie untersucht die Bedeutsamkeit des täglichen Schlafs und des persönlichen Schlaftyps (Chronotyps) für erfolgreiche Selbstregulation bei der Arbeit. Als Indikator für misslungene Selbstregulation wird Prokrastination – die Tendenz, geplante Handlungen nicht in die Tat umzusetzen oder zu beenden – untersucht. Wir erwarten, dass Beeinträchtigungen des tagesspezifischen Schlafs mit erhöhter Prokrastination während der nächsten Arbeitsschicht einhergehen. Zudem sollte sich ein Konflikt zwischen Schichtarbeitszeiten und dem persönlichen Chronotypen in einer generell erhöhten Prokrastinationsneigung bemerkbar machen. Ein Konflikt zwischen Arbeitszeiten und dem persönlichen Chronotypen ist umso stärker gegeben, je mehr die Arbeitszeiten mit dem biologisch präferierten Schlafenster überlappen.

Untersuchungsdesign

Sechsendsechzig Schichtarbeiter nahmen zwei Mal täglich über den Verlauf einer Arbeitswoche Eintragungen in ein Fragebogenbüchlein vor (insgesamt: 332 Tage).

Ergebnisse

Mehrebenen- Regressionsanalysen zeigten, dass an Tagen, an denen Schichtarbeiter besser und länger geschlafen hatten – im Vergleich zu Tagen, an denen sie schlechter und kürzer geschlafen hatten – nach dem Aufwachen über mehr energetische und selbstregulatorische Ressourcen verfügten und in der Folge weniger prokrastinierten. Außerdem zeigte sich, dass Schichtarbeiter, deren Arbeitszeiten in Konflikt mit ihrem Chronotypen standen, generell mehr Prokrastination berichteten.

Limitationen

Bei der Verallgemeinerung der Ergebnisse sollte berücksichtigt werden, dass die Daten in einem Unternehmen erhoben wurden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Um erfolgreiche Selbstregulation bei der Arbeit zu unterstützen, sollten Arbeitszeiten möglichst im Einklang mit dem persönlichen Chronotypen stehen.

Relevanz/Beitrag

Diese Studie ist die erste, die zeigt, dass ein Konflikt zwischen Schichtarbeitszeiten und persönlichem Chronotypen Prokrastination begünstigt.

Dementia Mindsets as a Resource for Long-Term Care Professionals: Development of a Scale

Lena Kristin Kunz¹; Susanne Scheibe¹; Barbara Wisse¹; Kathrin Boerner²; Claudia Zemlin³

¹University of Groningen; ²University of Massachusetts; ³Universität Witten Herdecke

Research Question: Providing high-quality dementia care is often experienced as a demanding and challenging task by professional caregivers. Nevertheless, interindividual differences exist in the experience of caregiving; where some thrive in their work and others struggle on a regular basis. To explain such differences we developed a new measure about beliefs towards dementia: The Dementia Mindset Scale. This scale captures the extent to which employees view dementia as stable and fixed (the biomedical perspective) or as flexible and malleable (the person-centered approach).

Study Design: Four studies (N1 = 16 gerontology students, N2 = 11 professional caregivers, N3 = 86 professional and family caregivers, N4 = 204 professional caregivers) were designed to test items for comprehensibility and assess the scale's factorial structure and psychometric properties.

Results: A two-factor structure distinguishing a malleable mindset from a fixed mindset was identified by exploratory and confirmatory factor analyses. Results show good convergent and divergent validity of the new measure. Importantly, the dementia mindsets predicted aspects of well-being in professional caregivers as well as on-the-job behavior, with the malleable dementia mindset having a more positive impact on both outcome variables.

Limitations: The sample size of Studies 3 and 4 are relatively small for confirmatory factor analysis and results should be replicated in larger samples. Outcome measures are all based on self-report; future studies should include behavioral measures.

Implications: The Dementia Mindset Scale allows the measurement of individual differences in caregivers' implicit assumptions regarding the nature and progression of dementia, which predicts caregivers' occupational well-being and their level of person-centered care.

Contribution: The scale provides a novel conceptualization of dementia mindsets and can be used to design interventions that assist caregivers in changing their mindset to improve their own well-being and the quality of their caregiving.

Psychische Gesundheit in Open-Space Büros: Eine Untersuchung zu potentiellen Schutzfaktoren

Arian Kunzelmann; Sarah S. Lütke-Lanfer

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Fragestellung. Das Konzept von Open-Space Büros (d.h. offenen Büroflächen ohne Trennwände) rückt immer stärker in den Fokus der Forschung. Einzelne empirische Studien konnten einen Einfluss dieses Bürokonzepts auf unterschiedliche Aspekte der physischen und psychischen Gesundheit nachweisen (u.a. Danielsson & Bodin, 2008; Herbig, Schneider & Nowak, 2016). Allerdings besteht nach wie vor ein Mangel an Studien, welche sich mit dem Einfluss der Büroumgebung auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitern beschäftigen (vgl. De Croon et al., 2005). Darauf aufbauend beschäftigt sich die vorliegende Studie mit dem Einfluss von Open-Space Büros auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitern und untersucht die Wirkung potentieller Schutzfaktoren.

Untersuchungsdesign. Insgesamt nahmen 457 Beschäftigte (Alter: 39,38 Jahre (SD= 10.62); 64,1% weiblich) eines internationalen Großkonzerns, die in zwei unterschiedlichen Bürogebäuden tätig waren (Open Space Büro vs. Einzel- und Mehrpersonenbüros) an einer Online-Befragung teil.

Ergebnisse. Die Ergebnisse weisen einen partiellen Einfluss von Open-Space Büros auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitern auf. Je höher die soziale Dichte (Anzahl von Personen pro Raum), desto höher ist das Ausmaß an kognitiven Irritationen. Ebenso weisen resilientes Verhalten am Arbeitsplatz als auch die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft hohe korrelative Zusammenhänge zur psychischen Gesundheit in Open Space Büros auf.

Limitationen. Die Studie nutzt ein querschnittliches Design. Es werden längsschnittliche Studien benötigt um die Ergebnisse zu überprüfen.

Implikationen und Relevanz/Beitrag. Die Ergebnisse legen nahe, dass Open-Space Büros nicht primär direkt auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitern wirken, aber die zu Grunde liegenden Mechanismen negativ beeinflussen. Die Bedeutsamkeit der Untersuchung dieses Forschungsfeldes wird unter dem Aspekt des stetigen Anstiegs von psychischen Erkrankungen und einer damit verbunden Erhöhung von Fehlzeiten besonders hervorgehoben.

Detached Concern-Profile und Burnout in Humandienstleistungsberufen – Eine Längsschnittstudie

Bettina Lampert; Christine Unterrainer; Christian Seubert; Jürgen Glaser

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Fragestellung

Detached Concern (DC) stellt eine emotionsregulierende Ressource in der Interaktion mit KlientInnen dar, wenn es Beschäftigten gelingt, eine Balance zwischen ausgeprägter empathischer Anteilnahme bei hinreichender emotionaler Abgrenzungsfähigkeit zu finden. Querschnittstudien zeigen bislang, dass eine gelingende DC-Balance mit höherem Wohlbefinden einhergeht als verschiedene Formen einer DC-Imbalance. Die Studie untersucht, welche DC-Profile sich im längerfristigen Verlauf zeigen, und welchen Einfluss dies auf Burnout hat.

Untersuchungsdesign

Fragebogendaten wurden in einer 8-monatigen Längsschnittuntersuchung bei Beschäftigten in Helfer-, Lehr- & Sozialberufen (N=109) zu drei Messzeitpunkten (Zeitintervall T1-T2: 2 Monate; T2-T3: 6 Monate) erhoben.

Ergebnisse

Die Ergebnisse latenter Profilanalysen zeigten 5 längsschnittliche DC-Profile: ein stabiles, balanciertes DC-Profil (hohe E, hohe A) und 4 Imbalance-Profile, wobei die empathische Anteilnahme und Abgrenzungsfähigkeit bei 2 Profilen über die Zeit hinweg variierten. Beschäftigte mit einer stabilen DC-Balance wiesen von T1-T3 die niedrigsten Burnoutwerte auf. Ein durchgängiges Risikomuster zeigte sich bei Beschäftigten mit hoher empathischer Anteilnahme und instabiler, geringer Abgrenzungsfähigkeit sowie bei niedriger empathischer Anteilnahme und gering bis moderat variierender Abgrenzungsfähigkeit.

Limitationen

Die Studie basiert auf Fragebogenerhebungen. Der Beitrag organisationaler Einflussfaktoren für ein gelingendes DC bleibt unberücksichtigt.

Implikationen

Die Ergebnisse unterstreichen die Annahme, dass ein gelingendes DC im Sinne einer funktionalen Emotionsregulation einen längerfristigen, positiven Einfluss auf Burnout hat. Praktische Implikationen zur Förderung von DC werden in Bezug auf Gesundheitsprävention und Interaktionsqualität mit KlientInnen diskutiert.

Relevanz

Die Ergebnisse erweitern Erkenntnisse zu bislang in der Forschung vernachlässigten, gesundheitsförderlichen Formen von Emotionsregulation als zentrale Anforderung in der Arbeit mit KlientInnen.

Ethisch und unfair zugleich - das paradoxe Zusammenspiel von ethischer Führung, unmoralischem Führungsverhalten und Unsicherheit

Sarah Lang; Patrick Müller

Hochschule für Technik Stuttgart

Fragestellung

Wir nehmen an, dass Mitarbeitende, die sich sicher fühlen, unter ethischer Führung sensibler auf das unangemessene Verhalten ihrer Führungskraft reagieren als Mitarbeitende, die mit einem anderen Führungsstil geführt werden. Mitarbeitende, die sich unsicher fühlen und ethisch geführt werden, sollten dagegen weniger stark auf das unangemessene Verhalten ihrer Führungskraft reagieren als Mitarbeitende, die mit einem anderen Führungsstil geführt werden.

Untersuchungsdesign

In einem experimentellen Design wurde in Studie 1 (N=152) eine Manipulation der Salienz von Unsicherheit durchgeführt (Kontrollgruppe vs. Unsicherheit). Danach lasen die Probanden ein Szenario (ethische vs. nicht ethische Führung), in dem die Führungskraft ein bestimmtes Verhalten (angemessen vs. unangemessen) zeigte. Anschließend gaben die Probanden an, wie groß ihr Fehlverhalten im kommenden Jahr wäre, arbeiteten sie in dieser Firma. In Studie 2 wurden durch einen Fragebogen Berufstätige (N=220) nach der Angemessenheit des Verhaltens ihres Vorgesetzten sowie dessen Führungsstil befragt. Die aktuell wahrgenommenen Situation ihres Unternehmens galt als Unsicherheitsmaß. Als abhängige Variable wurde die Bindung der Berufstätigen an ihr Unternehmen erhoben.

Ergebnisse

In beiden Studien konnte die erwartete, oben beschriebene Dreifach-Interaktion gezeigt werden.

Limitationen

Brown et al.(2005) gehen unter ethischer Führung von einer engeren Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem aus. Ob dies die gezeigten Effekte erklären kann, konnten die bisherigen Studien nicht zeigen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Erstmals konnte gezeigt werden, wie Mitarbeitende unter Unsicherheit auf unangemessenes Verhalten ihrer eigentlich ethisch führenden Führungskräfte reagieren.

Relevanz/Beitrag

Die vorliegende Arbeit beschreibt unter welchen Umständen ethischen Führungskräften paradoxerweise ein größeres Potential für Norm-Überschreitungen offen steht.

Mögliche Implikationen der kognitiven und perzeptuellen Anforderungen auf der Intensivstation für Interaktionen mit Gerätealarmen

Kathrin Lange¹; Miriam Nowak¹; Richard Zoller²; Wolfgang Lauer¹

¹Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte; ²Universitätsklinikum Bonn

Fragestellung: Auf Intensivstationen signalisieren Gerätealarme kritische Situationen. Als Alarme dienen oft akustische Signale, weil man davon ausgeht, dass diese die Aufmerksamkeit automatisch auf sich ziehen. Es gibt jedoch Evidenz, dass selbst saliente akustische Signale nicht zwangsläufig bewusst wahrgenommen werden. Vielmehr hängt die Entdeckung eines Reizes von der Verfügbarkeit von Verarbeitungsressourcen ab, die wiederum von den aktuellen kognitiven und perzeptuellen Anforderungen beeinflusst wird. Ziel der Studie war es, die Intensivkrankenpflege hinsichtlich ihrer kognitiven und perzeptuellen Anforderungen zu charakterisieren. Vorgehen: Sieben erfahrene Intensivpflegekräfte wurden in insgesamt 12 Sitzungen während der Frühschicht beobachtet. Erfasst wurden Dauern und Häufigkeiten einzelner Tätigkeiten, ihre zeitliche Organisation (Wechsel, Unterbrechungen) und Störereignisse. Ergebnisse: Besonders häufig waren Informationsaustausch, Beobachtung, Gerätebedienung und das Arbeiten an Zugängen. Besonders zeitaufwändig waren Körperpflege und Verbandwechsel sowie die Dokumentation. Wechsel zwischen einzelnen Tätigkeiten erfolgten durchschnittlich etwa alle 2 Minuten. In jeder dritten Minute wurde die Pflegekraft durch eine Person oder einen an sie adressierten Alarm unterbrochen. Zudem war in beinahe jeder zweiten Minute ein Alarm am Arbeitsplatz zu hören, für den die Pflegekraft nicht zuständig war. Limitationen: Die Generalisierbarkeit ist eingeschränkt, da die Beobachtungen in einem Universitätsklinikum und ausschließlich während der Frühschicht durchgeführt wurden. Implikationen: Auffällig sind insbesondere die Häufigkeit der Wechsel zwischen Tätigkeiten sowie die Häufigkeit von aufgabenrelevanten und aufgabenirrelevanten Störereignissen. Aus diesen Randbedingungen ergeben sich besondere Anforderungen an Arbeitsgedächtnis, exekutive Funktionen und Aufmerksamkeit. Relevanz: Die Feldbeobachtung liefert die Grundlage für realitätsnahe Laborstudien, in denen zukünftig untersucht werden soll, wie zuverlässig Gerätealarme von Anwendern entdeckt werden können.

Wenn Algorithmen über die Zukunft entscheiden: Die Akzeptanz neuartiger Technologien für Personalauswahl und Training

Markus Langer; Cornelius J. König; Maria Papathanasiou

Universität des Saarlandes

Fragestellung: Neue Technologien revolutionieren derzeit die Personalpsychologie, doch die Akzeptanzforschung bleibt hinter der technologischen Entwicklung zurück. So ist unklar, welche Reaktionen solche modernen Verfahren bei Mitarbeitenden oder auch Bewerbenden hervorrufen. In den Kontexten Training und Personalauswahl untersucht diese Studie deswegen die Reaktionen auf neuartige Technologien, die das nonverbales Verhalten der Teilnehmer analysieren und darauf reagieren können.

Untersuchungsdesign: In einem 2 (Mensch-Maschine vs. Mensch-Mensch Interaktion) x 2 (Personalauswahl vs. Trainingskontext) Design wurde den Probanden (N = 123) beschrieben, dass sie ein Video einer Personalauswahl/Trainingssituation sehen werden. Das Video der Mensch-Maschine Gruppe zeigte, wie ein Mensch von einem virtuellen Charakter interviewt wird, der das nonverbale Verhalten des Menschen analysiert und empathisch darauf reagiert. Der Kontrollgruppe wurde der gleiche Dialog in einem Skype-Gespräch zweier Menschen präsentiert.

Ergebnisse: Reaktionen auf Mensch-Mensch Interaktionen waren varianzanalytisch positiver als auf Mensch-Maschine Interaktionen; dieser positive Effekt wurde mediert durch geringere Privatsphärebedenken, weniger Ambivalenz der Situation und einer größeren Kontrollierbarkeit der Situation. Personalauswahlsituationen wurden als zukunftsritischer und weniger fair angesehen und waren daher weniger akzeptiert als Trainingssituationen. Besonders wenig akzeptiert waren Mensch-Maschine Personalauswahlsituationen; diese wurden als am meisten ambivalent, am wenigsten kontrollierbar und am unfairsten eingeschätzt.

Limitationen: Die Probanden erlebten die Situation nicht am eigenen Leibe.

Theoretische/praktische Implikationen: Vor allem für Personalauswahlzwecke sollten neue Technologien vorsichtig eingesetzt werden, da Bewerber negativ darauf reagieren können.

Relevanz/Beitrag: Diese Studie ist eine der ersten Studien, welche die Akzeptanz neuer Technologien für Bereiche der Personalpsychologie untersucht.

Quantifying Qualitative Probabilities: A Cross-Cultural Examination

Merle Lau¹; William Volante²; Peter Hancock²

¹Ruhr Universität Bochum; ²University of Central Florida

Research question

Language is a powerful tool and essential for human communication. Despite this criticality, linguistic terms often produce different percepts across individuals. To assess such ambiguity, we look to quantify how different probability terms were characterized based upon an individual's personality and culture.

Study design

The probability ratings of 35 participants in the United States and 50 participants in Germany on 64 terms such as "always", "unusual", etc. on a 0-100 scale were evaluated. Participants were asked to rate the strength of statements including terms such as "safety", "health", etc. Additionally, the "mini IPIP" was used to measure personality traits.

Results

Results indicated that there is a wide range of ratings between participants. Additionally, cultural differences were found: German participants score higher on low-probability ratings, whereas Americans score higher on high-probability ratings. Regarding "mini-IPIP" results, American tend to be more conscientious than German.

Limitations

In the English language, there can be more distinctions between probability terms, whereas in German there is sometimes just one word commonly used (e.g. probable and likely, both meaning "wahrscheinlich" in German). To get a deeper understanding of language and culture, the questionnaire should be translated into multiple languages, beyond simply English and German.

Theoretical/ Practical Implications

The aim of the present study was to quantify a spectrum of qualitative linguistic terms. This work sought to identify cultural variabilities across such probability ratings for English and German native speakers as well as the relationship with inherent personality variables.

Relevance

Regarding the increasing number of interactions between humans from different cultures across the world in working context, it becomes ever more important to evaluate variabilities of verbal probability expressions amongst different languages, as such ambiguities relate to work flow and safety.

Holidaily 1.0 – Entwicklung und Pilotierung einer Smartphone App zur Vertiefung der gesundheitlichen Erholungseffekte des Urlaubs.

Dirk Lehr¹; Christine Syrek²; Jo Annika Reins¹; Anja Ullrich¹; Monique Janneck³; Markus Domin¹; Jessica de Bloom⁴

¹Leuphana Universität Lüneburg; ²Universität Trier; ³Fachhochschule Lübeck; ⁴University of Tampere

Fragestellung: Studien zeigen konsistent, dass Berufstätige sich während des Urlaubs gut erholen können, diese positiven Effekte auf die psychische Gesundheit jedoch nur vergleichsweise kurz anhalten. Ziel der Studie war es zu untersuchen, ob eine Smartphone Applikationen entwickelt werden kann, die funktionales Erholungsverhalten vor, während sowie nach dem Urlaub fördert. Dies sollte zu nachhaltigeren gesundheitlichen Effekten bzw. zu einem weniger starken Fade-out-Effekt von Urlaub beitragen.

Untersuchungsdesign: Auf der Grundlage des DRAMMA-Modells der Erholung (detachment, recovery, autonomy, mastery, meaning, affiliation) wurde die Holidaily-App entwickelt, in deren Zentrum die tägliche Durchführung von Erholungsübungen (Dailys) steht. Die Machbarkeitsstudie bestand aus einer Interviewstudie (N=10) und einer Studie mit N=103 Nutzer, die zu 5 Zeitpunkten mit einem umfangreichen Fragebogenpaket untersucht wurden (t1 2 Wochen vor Urlaubsbeginn, t2 Beginn, t3 Mitte, t4 Ende, t5 2 Wochen nach Arbeitsbeginn).

Ergebnisse: Die Interviewstudie zeigte, dass die Dailys als sinnvolle und nützliche Übungen wahrgenommen wurden, jedoch das Punktesystem, die Menüführung, die graphische Rückmeldung zu Fortschrittsindikatoren u.a. als stark verbesserungsbedürftig angesehen wurden. Erwartungsgemäß reduzierten sich depressive Beschwerden und Burnout von t1 zu t4 deutlich ($d=0.88$; $d=0.89$), wobei die Effekte 2 Wochen nach Arbeitsbeginn immer noch substantiell anhielten ($d=0.52$; $d=0.59$), was auf eine Reduktion des Fade-out-Effekts hinweist.

Limitationen: Aufgrund des explorativen Prä-Post-Studiendesigns ohne Kontrollgruppe können die Effekte nicht mit Sicherheit auf die Intervention zurückgeführt werden.

Praktische Implikationen und Relevanz: Die Studie zeigt, dass die Holidaily-App das Potential besitzt, Berufstätige dabei zu unterstützen, die gesundheitlichen Effekte des Urlaubs zu vertiefen. Es konnten zahlreiche Verbesserungsbedarfe identifiziert werden. Mit Holidaily 2.0 soll im Sommer 2017 eine überarbeitete Version mittels RCT auf Wirksamkeit überprüft werden.

Wie zufrieden sind Sie wirklich? Messung qualitativer Arbeitszufriedenheit im Rahmen des Zürcher Modells

Anna Lenz¹; Anja Spechtner²; Klaus G. Melchers¹

¹Universität Ulm; ²Universität Ulm

Fragestellung:

Zur Erfassung der sechs postulierten Formen der Arbeitszufriedenheit (AZ) bzw. Arbeitsunzufriedenheit (AUZ) des Zürcher Modells nach Bruggemann (1974) wurden unterschiedliche Erhebungsinstrumente entwickelt. Eine abschließende Antwort bzgl. ihrer Brauchbarkeit steht jedoch noch aus. Diese Studie untersuchte die Validität einer Skala aus dem FAZ-Fragebogen von Iwanowa (2007) mit der Selbstzuordnungsmethode nach Bruggemann (1976) und deren Übereinstimmung bei der Ermittlung der AZ-Formen.

Untersuchungsdesign:

Teil- und Vollzeitbeschäftigte (N = 312) mittelständischer Unternehmen aus verschiedenen Branchen wurden online befragt.

Ergebnisse:

Modellkonforme Unterschiede zwischen den AZ-Formen auf den Dimensionen der allgemeinen AZ und Resignation des reduzierten Zürcher Modells konnten mit beiden Verfahren teilweise repliziert werden. Konstruktiv Unzufriedene berichteten entgegen der theoretischen Annahmen starke Resignation (vor allem bei einer Zuordnung durch die Iwanowa-Skala). Die Instrumente ordneten 64% der Befragten der gleichen AZ-Form zu; bei der progressiven AZ und der konstruktiven AUZ zeigten sich jedoch deutliche Diskrepanzen. Das Instrument von Iwanowa kommt insbesondere zu einer geringeren Anzahl an konstruktiv Unzufriedenen.

Limitationen:

Einschränkend sind die von bisherigen Befunden abweichenden Häufigkeiten einzelner AZ-Formen zu nennen, die vermutlich auf den hohen Anteil von Personen mit Hochschulabschluss in unserer Stichprobe zurückzuführen sind.

Implikationen:

Keines der beiden Instrumente erlaubt eine vollständig modellkonforme Einordnung der kategorialen AZ-Formen auf den Dimensionen der allgemeinen AZ und Resignation.

Relevanz:

Das Fehlen valider Erhebungsinstrumente zur Erfassung der AZ-Formen ist eine der Hauptkritikpunkte am Zürcher Modell der Arbeitszufriedenheit. Unsere Ergebnisse geben wichtige Hinweise für die Weiterentwicklung der Erhebungsinstrumente.

Berufliche Anwendungsorientierung: Konzeptionalisierung und Validierung eines Konstrukts

André Lerche; Bettina S. Wiese; Christian L. Burk

RWTH Aachen University

Fragestellung

Es wird ein neu entwickeltes Konstrukt der Anwendungsorientierung vorgeschlagen und validiert. Es handelt sich um einen Komplex aus sechs Faktoren (u.a. Produktorientierung, Kundenorientierung), die zu einer Tätigkeit in der Anwendung motivieren und befähigen sollen.

Untersuchungsdesign

Bei 128 in der Wissenschaft tätigen Doktoranden und PostDocs aus den MINT-Fächern wurde die Anwendungsorientierung in einem Methoden-Mix aus selbstbeurteilten Motiven und Kompetenzen sowie einer Verhaltensbeobachtung (Fremdurteil in einem Assessment Center) erfasst. Um die konvergente und diskriminante Validität zu prüfen, wurden u.a. Korrelationen mit anderen Konstrukten (z.B. Teamorientierung, Extraversion) ermittelt und Intra- und Interfaktorvarianzen sowie Interfaktorkorrelationen analysiert. Die Kriteriumsvalidität wurde mittels latenter Regressionsanalyse bestimmt. Kriterium war der Wunsch, in ein angewandtes Tätigkeitsfeld zu wechseln.

Ergebnisse

Anwendungsorientierung erwies sich als ein konsistentes Konstrukt, das sich zugleich von anderen berufsrelevanten Konstrukten unterscheidet. Das Motiv für Anwendungsorientierung sowie - in geringerem Umfang - die Verhaltensbeobachtung sagten die Karrierepräferenz vorher. Demgegenüber eignete sich die selbstbeurteilte Kompetenz weder, um die Konstruktvalidität zu unterstützen, noch um die Karrierepräferenz vorherzusagen. Dies verweist auf die Grenzen von Selbsturteilen zur Kompetenzerfassung.

Limitationen

Das Kriterium der beruflichen Intentionen sollte in zukünftigen Studien um den tatsächlichen Eintritt in ein angewandt-industrielles Tätigkeitsfeld ergänzt werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Das Konzept der Anwendungsorientierung lässt sich für die Karriereberatung sowie für die Personalauswahl- und -entwicklung nutzen.

Relevanz/Beitrag

Anwendungsorientierung ist ein praxisrelevantes Konstrukt, das die Erforschung beruflicher Orientierungen insbesondere mit Blick auf die Karrieren von Akademiker/innen komplettiert.

Das Job Demands-Resources Modell - ein metaanalytisches Review

Tino Lesener; Burkhard Gusy

Freie Universität Berlin

Fragestellung. Das Job Demands-Resources Modell (JD-R) ist das derzeit wohl populärste Konzept zum Verständnis, wie tätigkeitsbezogene Merkmale der Arbeit die mentale Gesundheit und organisationale Indikatoren wie Leistung beeinflussen. Eine studienübergreifende Bestätigung der Wirkannahmen im Längsschnitt steht noch aus.

Untersuchungsdesign. In einem metaanalytischen Review wurden eine Qualitätsbewertung inhaltlicher/methodischer Merkmale von Längsschnittstudien zum JD-R durchgeführt sowie die zentralen Wirkannahmen – der gesundheitsbeeinträchtigende und der motivationale Pfad – in metaanalytischen Strukturgleichungsmodellen geprüft.

Ergebnisse. Von den 47 identifizierten Längsschnittstudien wiesen acht (17%) deutliche methodische Mängel auf, neun (19%) wurden als qualitativ hochwertig eingestuft. Aus den aggregierten Effektstärken wurden konkurrierende Strukturgleichungsmodelle formuliert (Stabilitäts-, theoriekonformes und reziprokes Modell) und ihr Zuwachs in den Gütemaßen auf Signifikanz geprüft. Studienübergreifend konnten die zentralen Wirkannahmen (gesundheitsbeeinträchtigender und motivationaler Pfad) bestätigt werden – unabhängig von der Studienqualität. Diese hatte lediglich marginalen Einfluss auf die Pfadkoeffizienten. Die Modelle mit reziproken Wirkannahmen waren am besten mit den Daten vereinbar.

Limitationen. Die Analysen waren auf die Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und mentaler Gesundheit (Burnout, Arbeitsengagement) begrenzt. Personale Ressourcen, Job Crafting wie auch langfristige Folgen (Leistung, Gesundheit) wurden nicht berücksichtigt.

Implikationen. Längsschnittstudien mit mehr Intervallen sind erforderlich um die dynamischen Annahmen z. B. zu Job Crafting prüfen zu können. Organisationen sind gut beraten nicht nur Gesundheitsbeeinträchtigungen ihrer Beschäftigten zu vermeiden, sondern gleichwohl das Arbeitsengagement durch Ressourcenausbau zu stärken.

Relevanz. Der Beitrag fokussiert das derzeit populärste arbeitspsychologische Modell und nutzt zu dessen Validierung einen innovativen methodischen Zugang.

Eine Tagebuchstudie zu promotions- und präventionsfokussiertem Job Crafting

Philipp W. Lichtenthaler; Andrea Fischbach

Deutsche Hochschule der Polizei

Fragestellung

Mit dieser Studie untersuchen wir, wie positive und negative Emotionen den Zusammenhang zwischen promotions- und präventionsfokussiertem Job Crafting (Lichtenthaler & Fischbach, 2016) mit täglichem Stresserleben vermitteln. Wir nehmen an, dass promotionsfokussiertes Job Crafting zu mehr positiven Emotionen und damit zu weniger Stresserleben führt. Wohingegen präventionsfokussiertes Job Crafting zu mehr negativen Emotionen und damit zu mehr Stresserleben führt.

Untersuchungsdesign

Wir haben einen Tagebuch Ansatz für diese Studie genutzt, d.h. über einen Zeitraum von 10 Arbeitstage haben Mitarbeiter*innen (bisher N=29) Angaben zu Job Crafting, Emotionen und Stresserleben gemacht (bisher N=289 Messungen). Die Studie läuft momentan noch und wir werden zur Tagung Ergebnisse einer größeren Stichprobe präsentieren.

Ergebnisse

Vorläufige Ergebnisse von multi-level Analysen zeigen, dass promotionsfokussiertes Job Crafting vermittelt durch positive Emotionen negativ mit Stresserleben zusammenhängt. Entgegen unserer Annahme hängt präventionsfokussiertes Job Crafting nicht mit negativen Emotionen zusammen, aber präventionsfokussiertes Job Crafting zeigt einen signifikant direkten negativen Zusammenhang mit täglichem Stresserleben.

Limitationen

Common-method Bias kann ein Thema sein, da alle Variablen mittels Selbstbericht erhoben wurden.

Implikationen/Relevanz/Beitrag

Die Ergebnisse dieser Tagebuchstudie stehen in Einklang mit bisherigen Erkenntnissen zum Regulatory-Focus Job Crafting Modell. Promotions-fokussiertes Job Crafting ermöglicht das Erleben von positiven Emotionen, was die Arbeit weniger stressvoll macht. Wohingegen präventionsfokussiertes Job Crafting die tägliche Arbeit anstrengender macht. Organisationen und Führung sollten also z. B. durch geeignete Arbeitsbedingungen oder Trainings dafür sorgen, dass Mitarbeiter*innen mehr promotionsfokussiertes und weniger präventionsfokussiertes Job Crafting nutzen.

Negative Emotionen und emotionale Ansteckungsprozesse in der Führungsarbeit. Ein Problem für weibliche Führungspersonen?

Philipp W. Lichtenthaler; Andrea Fischbach

Deutsche Hochschule der Polizei

Fragestellung

Negative Emotionen können funktional in der Führungsarbeit sein, da sie die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter_innen auf Details lenken und Problemerkennung fördern (George, 2000). Von Führungspersonen ausgedrückte negative Emotionen haben aber auch einen Einfluss darauf, wie Mitarbeiter_innen Führungsperson bewerten (Johnson, 2009). Laborstudien zeigen, dass von Führungspersonen ausgedrückte negative Emotionen direkt negativ mit der von Mitarbeiter_innen wahrgenommenen Führungsqualität zusammenhängen, wobei dieser Effekt deutlich stärker für weibliche als für männliche Führungspersonen ist (Lewis, 2000). Ziel dieser Feldstudie ist es zu zeigen, dass die in realen Führungskraftinteraktionen von Führungspersonen ausgedrückten negativen Emotionen über emotionale Ansteckungsprozesse einen negativen Einfluss auf die von Mitarbeiter_innen wahrgenommenen Führungsqualität haben, und dass dieser Effekt für weibliche Führungspersonen stärker ist.

Untersuchungsdesign

Wir haben einen Event-Sampling Ansatz für diese Studie genutzt. Nach einer Führungsinteraktion haben Führungspersonen (N=60) Angaben zu ihrem Ausdruck von negativen Emotionen und Mitarbeiter_innen (N=413) Angaben zu ihrem emotionalen Erleben und zur Führungsqualität gemacht.

Ergebnisse

Die Ergebnisse von multi-level Analysen zeigen, dass von Führungspersonen ausgedrückte negative Emotionen indirekt negativ durch emotionale Ansteckungsprozesse mit der von Mitarbeiter_innen eingeschätzten Führungsqualität zusammenhängen und dass dieser Effekt deutlich stärker für weibliche als für männliche Führungspersonen ist.

Implikationen/Relevanz/Beitrag

Die Ergebnisse dieser Event-sampling Feldstudie mit realen Führungskraftinteraktionen stehen in Einklang mit Erkenntnissen bisheriger Laborstudien. Von Führungspersonen ausgedrückte negative Emotionen haben Kosten, d.h. Mitarbeiter_innen schätzen die Führungsqualität ihrer Führungsperson niedriger ein. Dieser Effekt ist deutlich stärker für weibliche als für männliche Führungspersonen, was ein Problem für die Führungseffektivität von Frauen darstellt.

Einflussgrößen und Folgen des mentalen Abschaltens von der Arbeit: Eine Metaanalyse

Andrea Lohmann-Haislah; Germany Johannes Wendsche

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA)

Fragestellung

Sich mental von der Arbeit distanzieren zu können ist eine wichtige Kenngröße für eine ausreichende Erholung. Es wird angenommen, dass hohe Arbeitsbelastungen das Abschalten von der Arbeit erschweren und dies folglich mit erhöhten negativen Beanspruchungsfolgen einhergeht. In dieser Metaanalyse untersuchen wir wesentliche Einflussgrößen sowie Folgen des Abschaltens von der Arbeit.

Untersuchungsdesign

Es wurde eine Metaanalyse mit $k = 91$ unabhängigen Beschäftigtenstichproben ($N = 38.124$; Zeitraum: 1998–2015) durchgeführt.

Ergebnisse

Abschalten von der Arbeit hängt negativ mit Ermüdungs- und Erschöpfungssymptomen sowie positiv mit der berichteten Erholung, der Schlaffunktionalität, dem Wohlbefinden und der Lebenszufriedenheit zusammen. Es zeigen sich negative Zusammenhänge zu Arbeitsanforderungen (quantitative Anforderungen, soziale Konflikte, emotionale Anforderungen, Arbeitszeit, Rollenkonflikte) sowie der Ausführung von Arbeitstätigkeiten während der Ruhezeit. Es gibt positive Zusammenhänge zur sozialen Unterstützung und dem Handlungsspielraum. Pfadanalysen zeigen, dass das Abschalten von der Arbeit die Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und ermüdungsrelevanten negativen Beanspruchungsfolgen vermittelt.

Limitationen

Es bestehen Einschränkungen bei der Literatursuche, wobei keine Hinweise auf Publikationsverzerrungen vorliegen. Die metaanalytisch aggregierten Korrelationen stammen überwiegend aus Querschnittsstudien.

Implikationen

Die Ergebnisse stützen theoretische Annahmen zu Ursachen und Wirkungen des Abschaltens von der Arbeit. Geprüftes Gestaltungswissen liegt bisher kaum vor. Forschungsbedarf besteht auch zur Wirkung der affektiven Qualität des Abschaltens. Es bleibt zu zusätzlich zu klären, ob die berichteten Zusammenhänge auch für andere Erholungsphasen gelten.

Relevanz

Arbeitsbedingungsfaktoren, die als Kennzeichen des Wandels der Arbeit gelten zeigen sich in dieser Studie als stärkste Prädiktoren für arbeitsnachgelagerte Erholungseinschränkungen. Daher wird von einer Bedeutungszunahme des Faktors ausgegangen.

Pausenausfall: Verbreitung, mögliche Ursachen und Folgen

Andrea Lohmann-Haislah

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Fragestellung. Die im Wandel der Arbeit zu beobachtende Zunahme psychischer Anforderungen macht die Stärkung von Ressourcen und die Sicherstellung ausreichender Erholung immer wichtiger. Dabei gilt es insbesondere die Pausen während der Arbeit in den Blick zu nehmen. Doch bereits gesetzlich vorgeschriebene Ruhepausen fallen vielfach aus. Wen das insbesondere betrifft, welche Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Beschwerden damit einhergehen, zeigt dieser Beitrag.

Untersuchungsdesign. Datengrundlage ist die querschnittlich angelegte BIBB-/

BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Betrachtet wurden 17.562 abhängig Beschäftigte.

Ergebnisse. Am ehesten sind „Durcharbeiter“ unter denen zu finden, die hohe Anforderungen, insbesondere psychischer Art, im Job erleben. Diese treten meist in Kombination auf und vielfach bei Tätigkeiten, die durch Schichtarbeit, lange Arbeitszeiten und hohe körperliche Anforderungen geprägt sind. Der Ausfall von Ruhepausen ist mit häufigeren gesundheitlichen Beschwerden assoziiert.

Limitationen. Das Studiendesign lässt keine kausalen Effektinterpretationen zu.

Implikationen. Es gilt Beschäftigte verstärkt für den Sinn und Zweck von Pausen, auch bei geistiger und emotional fordernder Arbeit zu sensibilisieren. Überdies sollten Führungskräfte schon im eigenen Interesse mit gutem Pausenbeispiel vorangehen. Außerdem sollten bei der Planung von Arbeitsabläufen und Personalressourcen Pausen mitgeplant werden. Dabei geht es nicht nur um die ohnehin gesetzlich vorgeschriebenen Pausen. Auch Kurzpausen haben sich sowohl im Hinblick auf Ermüdung und Erholung als auch bezüglich Leistung und Produktivität als förderlich erwiesen.

Relevanz. Regelmäßige Arbeitspausen scheinen zur Bewältigung hoher Arbeitsanforderungen beitragen und negative Beanspruchungsfolgen abpuffern zu können. Deshalb sollte in Unternehmen das Durcharbeiten kein besonderes Fleiß- und Leistungsmerkmal darstellen und auf eine hinreichende Erholungskultur hingewirkt werden.

Ich schaffe das – und wir auch. Kollektive Orientierung, Perceived Self-Efficacy und Group Potency in interdependenter Teamarbeit.

Rebecca Lürmann; Vera Hagemann; Annette Kluge

Ruhr-Universität bochum

Fragestellung: Kollektive Orientierung (KO) bedeutet gerne im Team zu arbeiten und Input anderer zu berücksichtigen. Group Potency (GP) ist die Wahrnehmung, als Team diverse Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Perceived Self-Efficacy (PSE) beschreibt das Gefühl von Selbstwirksamkeit, auf Individualebene erfolgreich Einfluss auf eine Aufgabe zu nehmen. Bisher ist bekannt, dass KO und GP interdependente Teamleistung positiv beeinflussen. PSE fördert Individualleistung. Zusammenhänge zwischen KO, GP und PSE sind bisher nicht eindeutig analysiert. Es soll gezeigt werden, dass Zusammenhänge zwischen KO, GP und PSE bestehen und dass Personen mit hoher KO im Vergleich zu niedriger KO höhere Werte in PSE und GP über die Zeit aufweisen.

Design: In der Simulation C³Fire bekämpften 2-Personen-Teams über 2 Stunden in 4 Szenarien unterschiedlicher Komplexität Brände interdependent. Vorab (T0) und nach Szenario 4 (T2) bearbeiteten alle Personen (Vpn) das Inventar zur Messung der KO. Mittels Mediansplit wurden die Vpn vorab in Gruppen mit hoher und niedriger KO aufgeteilt (n=33 hoch, n=33 niedrig). Zu zwei Messzeitpunkten (nach Szenarien 2=T1 & 4=T2) wurden PSE und GP erfasst.

Ergebnisse: KO zu T0 korrelierte positiv mit KO zu T2 ($r=.74$, $p<.01$). GP zu T2 korrelierte positiv mit KO zu T0 ($r=.26$, $p<.05$) und T2 ($r=.32$, $p<.01$). PSE zu T2 korrelierte positiv mit KO zu T0 ($r=.36$, $p<.01$) und T2 ($r=.33$, $p<.01$). GP und PSE korrelierten positiv zu T1 ($r=.65$, $p<.01$) und T2 ($r=.73$, $p<.01$). Vpn mit hoher KO wiesen zu T2 eine höhere PSE ($p<.05$, $\eta^2p=.06$) und ein höheres GP ($p<.05$, $\eta^2p=.07$) auf als Vpn mit niedriger KO.

Limitationen: Teams agieren nicht als isolierte Gruppen, was im Labor keine Berücksichtigung findet. Komplexe Einflüsse der Geschichte bleiben unbeachtet.

Implikationen: Die Wirkweise, wie und in welchen Phasen KO positiv PSE und GP im Team beeinflusst sollte analysiert werden.

Relevanz: Studie erweitert empirische Erkenntnisse zum Einfluss von emergent states in Teamarbeit und zeigt, dass Zusammenhänge zwischen PSE, GP und KO über die Zeit bei interdependenten Aufgaben steigen.

Factory2Fit und die Potenziale von Wearables im Rahmen von Industrie 4.0

Sebastian Mach; Franziska Schmalfuß; Matthias Beggiato; Josef Krems

Technische Universität Chemnitz

Die zunehmende Automatisierung und Vernetzung im Zeitalter von Industrie 4.0 stellt zukünftig innerhalb von Smart Factories hohe Anforderungen an die Mensch-Maschine-Schnittstelle. Automatisierung und Vernetzung können und sollen neben der Optimierung des Einsatzes der Arbeiter auch deren Kompetenzgewinn sowie Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden steigern. Bei der Gestaltung von Fabrikprozessen im Kontext von Industrie 4.0 spielt daher der Einbezug der Arbeiter eine wichtige Rolle. Im Rahmen des EU-Projektes „Factory2Fit - Empowering and participatory adaption of factory automation to fit for workers“ (Vertragsnummer 723277) untersuchen wir die Potenziale von Wearables als Schnittstelle der Mensch-Automation-Interaktion. Factory2Fit ist Teil des Horizon 2020 Forschungsprogramms der Europäischen Union und zielt auf die Entwicklung adaptiver Automatisierungslösungen, wobei der Arbeiter im Fokus steht. Dadurch soll nicht nur die Produktivität gesteigert werden, sondern ebenso die Arbeitszufriedenheit gefördert und der Einbezug der Arbeiter bei der Gestaltung der Arbeit ermöglicht werden. Für die Interaktion von Mensch und Maschine entwickeln wir eine Schnittstelle in Form einer App für eine Smartwatch, die die Datenhoheit und –sicherheit gewährleistet und als Prototyp für andere Anwendung dienen kann. Zudem wird das Potenzial von Smartwatches zur Zustandsbestimmung des Arbeiters und zur Kommunikation zwischen Mensch und Maschine untersucht. Hierzu werden in einem ersten Schritt Laborexperimente durchgeführt und zunächst die Funktionalität der eingesetzten Geräte evaluiert. Weiterhin wird die Zweiwegkommunikation untersucht, d.h. ob sich die eingesetzten Smartwatches dazu eignen, 1) psychische Zustände der Arbeiter zu erfassen und 2) Zustände der Automation an die Arbeiter zu übermitteln. Das Gesamtprojekt wird vorgestellt, erste Ergebnisse präsentiert und der Einsatz von Wearables in der Fabrikumgebung diskutiert.

Personalrekrutierung durch Abwerben. Ein psychologisches Modell auf der Basis der Feldtheorie von Kurt Lewin

Erko Martins

Fachhochschule des Mittelstands (FHM)

Fragestellung: Was passiert im Erleben und Verhalten eines Mitarbeiters, wenn er ein Abwerbeangebot eines anderen Unternehmens bekommt? Wie lässt sich dieser Prozess beim Mitarbeiter vom Moment des Abwerbeangebots bis zur Entscheidung für oder gegen einen Unternehmenswechsel modellieren? Welche Faktoren determinieren, mediierten und moderieren diesen Prozess? Diese Fragen sind relevant sowohl für Unternehmen, die Mitarbeiter bei Abwerbeversuchen halten wollen, als auch für solche, die diesen Weg der Personalrekrutierung wählen.

Untersuchungsdesign: Theoriegeleitet-explorativ wird ausgehend von der Feldtheorie von Lewin ein Phasenmodell des Abwerbeprozesses entwickelt, deren Propositionen auf der Basis des Stands der Forschung u.a. zum Turnover, Employee Poaching sowie zum Entscheidungsverhalten vorgestellt und mit Erkenntnissen eigener empirischer Studien untermauert werden.

Ergebnisse: Ein integratives Prozessmodell des Erlebens und Verhaltens des Mitarbeiters bei Abwerbeversuchen mit den drei Phasen (1) Lebensraum erweitern, (2) Kräfteveränderung und Lokomotion und (3) Verkleinerung des Lebensraums wird vorgeschlagen.

Limitationen: Bislang keine vollständige empirische Modellprüfung.

Theoretische/Praktische Implikationen: Das Phasenmodell ist Ausgangspunkt zur Weiterentwicklung, insbes. Konkretisierung und Integration neuer theoretischer Ansätze zur Erklärung des Erlebens und Verhaltens der Mitarbeiter im beruflichen Abwerbekontext. Empirische Studien zur Untermauerung der modellierten Aussagen sind durchzuführen. Das Modell zeigt mit seinen Determinanten des Abwerbeprozesses konkrete Ansatzpunkte für Unternehmen je nachdem zur Förderung bzw. zur Ver-/Behinderung des Wechselverhaltens von Mitarbeitern auf.

Relevanz/Beitrag: Erstmals wird ein integratives Prozessmodell zum Erleben und Verhalten im Kontext des Abwerbens von Mitarbeitern vorgestellt, das neben seiner Erklärungskraft vielfältige Ansatzpunkte zur weiteren Erforschung dieses Phänomens bietet, wie z.B. die vertiefte Beleuchtung der Bedeutung von Wahrnehmungs- und Urteilsverzerrungen im Abwerbekontext.

Den Letzten beißen die Hunde: Beeinflusst Selbstregulationsressourcenmangel die Weitergabe destruktiver Führung durch die Hierarchieebenen?

Daniel May; Jenny S. Wesche

Freie Universität Berlin

Fragestellung: Befunde aus Feldstudien legen nahe, dass Führungskräfte, die destruktive Führung (DF) durch ihre Vorgesetzten erfahren, auch selbst mehr DF gegenüber ihren Untergebenen zeigen (z.B. Mawritz et al., 2012). Die beiden hier vorgestellten Studien untersuchen diesen Weitergabeeffekt laborexperimentell und testen die Annahme, dass ein Mangel an Selbstregulationsressourcen (SRR) die Wahrnehmung und Weitergabe von DF durch die fokale Führungskraft verstärkt.

Untersuchungsdesign: Beide Studien basieren auf einem 2x2 faktoriellen Design mit den Faktoren „Verhalten des nächsthöheren Vorgesetzten“ (destruktiv vs. neutral) und „SRR-Niveau“ (hoch vs. niedrig). Die 58 (Studie 1) bzw. 112 (Studie 2) Teilnehmer (TN) bearbeiteten zunächst eine Aufgabe zur Beeinflussung der SRR, dann eine Szenarioaufgabe, welche sie in die Rolle einer mittleren Führungskraft versetzte. Hier wurde das Verhalten des nächsthöheren Vorgesetzten manipuliert. Die TN beurteilten zunächst das Verhalten des nächsthöheren Vorgesetzten und verfassten dann Arbeitsaufträge für ihre (fiktiven) Untergebenen. Diese Arbeitsaufträge wurden später unabhängig hinsichtlich ihrer Unfreundlichkeit und Feindseligkeit bewertet.

Ergebnisse: In beiden Studien zeigen sich signifikante Haupteffekte für den Faktor „Verhalten des nächsthöheren Vorgesetzten“: destruktives Verhalten führte zu stärkerer Wahrnehmung von DF und zu mehr Unfreundlichkeit/Feindseligkeit gegenüber den Untergebenen. Die erwartete Interaktion mit dem Faktor „SRR-Niveau“ zeigt sich jedoch nur in Studie 2 und hier auch nur für die Unfreundlichkeit/Feindseligkeit gegenüber den Untergebenen.

Limitationen: Szenariostudien, studentische Stichproben.

Theoretische/Praktische Implikationen: Beide Studien unterstützen die Annahme eines Weitergabeeffekts von DF. Die Annahme einer Verstärkung dieses Effekts durch SRR-Mangel bedarf weiterer Überprüfung.

Relevanz/Beitrag: Die Studien liefern den unseres Wissens nach ersten experimentellen Test des Weitergabeeffekts von DF, welcher auch die potenziell verstärkende Wirkung von SRR-Mangel einbezieht.

Geschlechtsunterschiede am Verhandlungstisch: Wie tragen Männer zu den Unterschieden bei?

Jens Mazej; Julia Bear; Joachim Hüffmeier

Technische Universität Dortmund

Fragestellung:

Da Geschlechtsunterschiede in Verhandlungen u. a. zur Lohnlücke zwischen Männern und Frauen beitragen, beschäftigt sich die Forschung eingehend mit den Gründen für diese Unterschiede. Bislang wurde das Verhalten von Frauen fokussiert. Eine Beschränkung auf Frauen ist jedoch aus epistemologischen (Varianzaufklärung) und ethischen (Stigmatisierung) Gründen problematisch. Wir untersuchten daher, inwiefern auch Männer zu den Unterschieden beitragen. Wir verfolgten die Annahme, dass Männer aufgrund normativer Rollenvorschriften (z. B. sich durchsetzungsstark zu zeigen) in besonderem Maße Verhandlungserfolg anstreben.

Untersuchungsdesign:

In Studie 1 befragten wir eine deutsche Stichprobe (N = 200) zu ihren Überzeugungen hinsichtlich der Ursachen für Geschlechtsunterschiede. In einer zweiten Laborstudie in den USA (N = 262) untersuchten wir, ob für Männer in Verhandlungen die erwarteten Rollenvorschriften gelten: Dafür beurteilten ProbandInnen einen Mann, der in einer Gehaltsverhandlung in unterschiedlichem Ausmaß Durchsetzungsstärke zeigte.

Ergebnisse:

Die erste Studie zeigte, dass für Geschlechtsunterschiede stärker Prozesse unter und gegenüber Männern im Vergleich zu Frauen verantwortlich gemacht werden. Die zweite Studie zeigte, dass Männer, die wenig oder keine Durchsetzungsstärke zeigen, negative Konsequenzen erfahren (z. B. erhalten sie weniger Gehalt und Respekt).

Limitationen:

In Studie 1 wurden lediglich Überzeugungen ermittelt. Studie 2 wurde im Labor durchgeführt.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Wir zeigen Prozesse auf, die Männer in Verhandlungen betreffen: Sie scheinen der Norm ausgesetzt zu sein, sich in Verhandlungen durchsetzen zu müssen. In der Praxis sollten daher sog. „starke“ Kontexte hergestellt werden, in denen Rollenvorschriften weniger Einfluss haben.

Relevanz/Beitrag:

Unsere Forschung stellt einen Paradigmenwechsel dar: Neben den bislang fokussierten Prozessen, die Frauen betreffen, werden nun auch Prozesse betrachtet, die Männer betreffen. Dieser Wechsel trägt zur besseren Erklärung von Geschlechtsunterschieden bei.

Vertrauen in Informationssysteme - Critical Incidents und Modellentwicklung

Sarah Meeßen; Meinald Thielsch; Christoph Nohe; Guido Hertel

Universität Münster

Fragestellung: Die Studie geht der Frage nach, welche förderlichen und hemmenden Faktoren für intentionales Vergessen in Organisationen bestehen. Dabei werden Informationssysteme (IS) als strukturelle Form intentionalen Vergessens verstanden.

Untersuchungsdesign: Im Rahmen teilstrukturierter Interviews mit 30 Personen wurden gemäß der Critical Incident Technique (CIT; Flanagan, 1954) kritische Ereignisse für das Vertrauen in IS erhoben. Die Interviewergebnisse wurden zudem quantitativ mit TeilnehmerInnen eines Online-Panels validiert.

Ergebnisse: Die explorativen Ergebnisse unterstreichen vor allem Systemfaktoren (z.B. Zuverlässigkeit, Kontrollmechanismen, Usability und Sicherheit), Kontextfaktoren (z.B. Partizipation/Transparenz und Kontrollen bzw. Fehler durch andere Personen) und personenbezogene Einflüsse (z.B. generelles Vertrauen in Technik) als relevant für das Vertrauen bzw. Misstrauen in IS. Zudem gingen Vertrauenssituationen subjektiv mit besserer Performanz und höherem Wohlbefinden einher. Die Befunde werden mit bereits bestehenden theoretischen Modellen verglichen und integriert.

Limitationen: Die Studie erlaubt keine kausalen Schlussfolgerungen und sollte daher in weiteren Untersuchungen, bspw. mit experimentellen Manipulationen, repliziert und vertieft werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Studie liefert systematische Befunde zu relevanten förderlichen und hemmenden Faktoren für das Vertrauen in und die Nutzung von IS und trägt damit zum Verständnis von potenziellen Einflüssen auf intentionales Vergessen in Organisationen bei.

Relevanz/Beitrag: Die hohe Informationsmenge in Organisationen erfordert neue Anpassungsmechanismen, wie z.B. eine Selektion relevanter Informationen in Entscheidungsprozessen. IS, denen die Nutzenden vertrauen, können hierbei eine entscheidende Unterstützungsfunktion leisten. Durch die Ableitung relevanter Einflussfaktoren auf das Vertrauen in IS mittels der CIT bildet die Studie eine Grundlage für die Entwicklung bisher fehlender umfassender Wirkmodelle zu intentionalem Vergessen in Organisationen.

Wie bedeutsam ist situative Urteilsfähigkeit für die Leistung in SJTs?

Klaus G. Melchers; Katharina Hupp

Universität Ulm

Fragestellung: In einem kürzlich veröffentlichten konzeptionellen Artikel postulieren Lievens und Motowidlo (2016, *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*), dass situative Urteilsfähigkeit für die Beantwortung von Situational Judgment Tests und das Abschneiden in ihnen keine Rolle spielt. Befunde aus anderen Studien sprechen jedoch dafür, dass situative Urteilsfähigkeit mit besseren Leistungen in Interviews und ACs einhergeht. In diesen Studien wurde die situative Urteilsfähigkeit in den entsprechenden Verfahren anhand der korrekten Interpretation der Situation bzw. dem korrekten Erkennen der bewerteten Anforderungsdimensionen erfasst. Vor diesem Hintergrund sollte in unserer Studie überprüft werden, ob situative Urteilsfähigkeit auch mit der Leistung in SJTs korreliert.

Untersuchungsdesign: In einer korrelativen Studie bearbeiteten 96 Probanden 30 SJT-Items sowie einen Intelligenztest. Danach beantworteten die Probanden einen Fragebogen zur Erfassung ihrer situativen Urteilsfähigkeit, in dem sie für jedes SJT-Item angeben sollten, welche Anforderungsdimension jeweils gemessen wurde.

Ergebnisse: Die situative Urteilsfähigkeit korrelierte signifikant mit der Leistung im SJT. Darüber hinaus zeigte sich, dass der Einfluss der Intelligenz auf die SJT-Leistung über die situative Urteilsfähigkeit vermittelt wird.

Limitationen: Die verschiedenen Tests wurden nicht im Rahmen eines echten Bewerbungsverfahrens bearbeitet sondern lediglich im Rahmen einer Simulationsstudie.

Theoretische Implikationen: Entgegen der Annahmen von Lievens und Motowidlo (2016) ist situative Urteilsfähigkeit sehr wohl bedeutsam bei der Bearbeitung von SJTs. Zudem wirkt situative Urteilsfähigkeit als Mediator für die Effekte von Intelligenz auf die Leistung in SJTs. Theorien, die versuchen, die Leistung in SJTs ohne Berücksichtigung der situativen Urteilsfähigkeit zu erklären, sind vor diesem Hintergrund unvollständig.

Relevanz: Unsere Studie stellt den ersten Beleg dar, dass situative Urteilsfähigkeit tatsächlich mit besserer Leistung in SJTs einhergeht.

Praxisrelevante Erkenntnisse zur Erhebung der physiologischen Beanspruchung in Fahrsimulatorstudien - Einfluss des psychischen Ausgangszustands auf die Baseline-Messung

Angela Menig; Gunnar Breitenbach; Joachim Vogt

Technische Universität Darmstadt

Um Effekte auf die physiologische Beanspruchung nachzuweisen, wird die Veränderung einer Baseline-Messung zu verschiedenen Untersuchungsbedingungen herangezogen. Fragestellung: Ist die Baseline-Messung nach der Fahrt im Fahrsimulator eher zum Nachweis von Effekten auf die physiologische Beanspruchung geeignet, als eine Baseline-Messung vor der Fahrt im Fahrsimulator? Welchen Einfluss hat dabei der psychische Ausgangszustand auf die Baseline-Messung? Untersuchungsdesign: Aufzeichnung von physiologischen Parametern vor, während und nach einer Fahrt im Fahrsimulator. Aufzeichnung von Parametern der kardiovaskulären Aktivität, Herzfrequenz (HF) und Herzratenvariabilität (HRV), sowie der elektrodermalen Aktivität (EDA), Anzahl der Peaks, als Beanspruchungsmaße. Alle drei Parameter wurden zu drei Zeitpunkten erhoben: Baseline I-Messung, Simulatorfahrt, Baseline II-Messung. Zur Darstellung der HRV wurde der Frequenzbereichsparameter LF/HF (low frequency/high frequency) berechnet. Der psychische Ausgangszustand wurde anhand der Positive and Negative Schedule (PANAS) vor und nach der Simulatorfahrt erhoben. Ergänzend wurde die Beanspruchung für die Fahrt im Fahrsimulator durch den NASA-TLX erfasst. Es wurde insgesamt 42 Probanden untersucht. Ergebnisse: Die Veränderungswerte für die HF und die Anzahl der Peaks unterschieden sich zwischen der Baseline I-Messung und der Baseline II-Messung signifikant. Der Frequenzbereichsparameter LF/HF war zu beiden Baseline-Messungen auf einem niedrigen Niveau. Der positive Affekt (PA) und der negative Affekt (NA) verringerten sich von der ersten zur zweiten Messung hochsignifikant. Die Probanden bewerteten die Simulatorfahrt als niedrig bis teilweise beanspruchend. Limitationen: Es fehlt eine Kontrollgruppe ohne Simulatorfahrt. Theoretische/praktische Implikationen: Es wird eine Baseline-Messung nach der Fahrt im Fahrsimulator empfohlen. Der psychische Ausgangszustand von Probanden sollte begleitend erhoben werden. Relevanz/Beitrag: Praxisrelevanter Beitrag zur Lösung der Ausgangswertproblematik bei physiologischen Messungen.

A Lifespan Perspective on the Entrepreneurial Process

Mona Mensmann¹; Michael Gielnik¹; Hannes Zacher²

¹Leuphana Universität Lüneburg; ²Universität Leipzig

Research question

To develop a profound theoretical understanding of the entrepreneurial process, we need to better comprehend the role of the entrepreneur and related individual characteristics. An important individual characteristic that may be related to entrepreneurial behavior is the entrepreneur's chronological age. Aging goes along with fundamental changes in entrepreneurs' abilities, motivation, and ways of interacting with the environment. Our research aims at providing insights into the role of age in the entrepreneurial process.

Design

We conducted a systematic review that combines the insights of different research perspectives on the entrepreneurial process (psychological, team, resource, and institutional perspective) with insights from lifespan developmental theories to describe peculiarities and boundary conditions of entrepreneurship in different age groups.

Results

Our results show that age-related gains and losses are associated with the decision to start a business (pre-launch phase), the way a business is started (launch phase) and the processes and outcomes of the business for the individual and society (post-launch phase).

Limitations

One limitation of our research is its strong focus on age-related developments of middle-aged and older entrepreneurs, while neglecting younger entrepreneurs. This limitation is due to the study's dependence on insights from lifespan theories and empirical studies that oftentimes emphasize age-related losses and loss-prevention. However, we also include a few studies that focus on the characteristics and motivation of younger entrepreneurs.

Theoretical/Practical Implications

This study adds to the theoretical understanding of entrepreneurship in various phases of life. In addition, the study reveals potential pathways for the promotion of entrepreneurship in different age groups.

Contribution/Relevance

The understanding of age-related peculiarities in entrepreneurship helps to overcome various societal problems in different countries like youth unemployment or the stereotyping of older workers.

Stärken und Schwächen neuerer objektiver Messverfahren und -technik für die Arbeitssystembewertung und Gefährdungsbeurteilung

Thorsten Merkel

Westsächsische Hochschule Zwickau

Fragestellung

Lassen sich klassische Methoden der Arbeitsbewertung durch den Einsatz digitaler Gadgets weiterentwickeln? Es gilt die These, dass ein Einsatz dieser Technologien durch die Echtzeit-Aufzeichnung diverser Vitalparameter als Indikatoren für Belastung und Beanspruchung im Arbeitsprozess die bisherige Verfahren ergänzt. Welchen Mehrwert bietet dieser Ansatz und genügen die verfügbaren Systeme den wissenschaftlichen Standards.

Untersuchungsdesign

Im Labor lassen sich Ergebnisse anerkannter Messmethoden mit den Daten digitaler Gadgets zusammenführen und vergleichen. Die Ergebnisse wurden durch die Klassifikation der Funktionalität, der Qualität und der Einsatzfelder zusammengeführt. Aus der Übersicht neuer Messmethoden und anerkannten Arbeitsbewertungsverfahren sollen Chancen für eine verbesserte, ganzheitliche Betrachtung und Bewertung physischer und psychischer Einflussfaktoren in realen Arbeitssituation untersucht werden.

Ergebnisse

Aufgezeigt werden Stärken und Schwächen aktuell verfügbarer Systeme. In der Folge können Anforderungen an deren Weiterentwicklung gestellt werden. Einige Messsysteme haben den Status der Eignungsprüfung im Laborbereich bestanden und wurden im realen Arbeitsumfeld eingesetzt. Im Ergebnis konnten Entwicklungsbedarfe abgeleitet, diskutiert und untersetzt werden.

Limitationen

Betrachtet werden Möglichkeiten zur Messung von Vital- und Prozessparametern im Kontext der Arbeitssystembewertung.

Theoretische/Praktische Implikationen

Aus der Analyse theoretischer Grundlagen zur Verfahrensentwicklung und Beurteilung von Arbeitssituation sind die Einsatzbereiche neuerer Messtechnik und -verfahren als Element einer objektiven wissenschaftlichen Analyse zu definieren.

Relevanz/Beitrag

Schwerpunkt ist, in welcher Form Daten, die durch den Einsatz aktueller Messmittel gewonnen werden, für eine ganzheitliche Arbeitssystembewertung und Gefährdungsanalyse verwertbar sind.

Warum Verhandler den Tisch verlassen: Ein Grounded Theory-Modell über das Auftreten von Nichteinigungen in Verhandlungen

Marc Mertes; Joachim Hüffmeier

Technische Universität Dortmund

Fragestellung

Nichteinigungen in Verhandlungen sind ein häufig auftretendes Problem mit beträchtlichen Konsequenzen, das VerhandlerInnen aus vielen Domänen betrifft. Trotzdem gibt es bisher kaum eindeutige Befunde dazu, wann und warum Nichteinigungen auftreten. Zudem existiert hierzu bislang kein umfassendes theoretisches Modell.

Untersuchungsdesign

Der Grounded Theory (Glaser & Strauss, 1967) folgend haben wir 30 semi-strukturierte Interviews mit VerhandlungsexpertInnen aus verschiedenen Domänen geführt, um auf Basis ihrer Erfahrungen ein theoretisches Modell über das Auftreten von Nichteinigungen in Verhandlungen zu entwickeln. Diese Daten wurden in MAXQDA kategorisiert und ausgewertet.

Ergebnisse

Ein breites Spektrum an Antezedenzen von Nichteinigungen und konkreten nichteinigungsfördernden Verhaltensweisen wurde identifiziert. Diese Verhaltensweisen lösen bei VerhandlerInnen eine Folge von Reaktionen aus: Initialem negativem Affekt folgen bestimmte Verhaltensweisen wie z.B. das Zurückfahren der eigenen Zugeständnisbereitschaft. Wir konnten zudem praktisch umsetzbare Strategien zur Vermeidung von Nichteinigungen ableiten (z. B. dem Gegenüber die Gesichtswahrung ermöglichen).

Limitationen

Da ausschließlich deutsche VerhandlungsexpertInnen interviewt wurden, ist die Generalisierbarkeit der Befunde möglicherweise eingeschränkt.

Theoretische/Praktische Implikationen

Unser theoretisches Modell zeigt neue, relevante Faktoren auf und integriert bestehende Befunde. Außerdem bietet es hilfreiche Strategien für VerhandlerInnen. Weitere Forschung ist notwendig, um das Modell hinsichtlich seiner Kernelemente und der Zusammenhänge zwischen diesen Elementen zu testen.

Relevanz/Beitrag

Diese Arbeit bietet ein erstes theoretisches Modell zum Auftreten von Nichteinigungen in Verhandlungen und damit eine Basis für zukünftige Forschung in diesem Bereich.

Evaluation einer Online-Intervention zur Förderung der Kompetenz, Lebensbereiche voneinander zu trennen

Alexandra Michel¹; Miriam Rexroth²; Christine Bosch³

¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA); ²Berufsgenossenschaft Rohstoffe und Chemische Industrie; ³Universität Mannheim

Fragestellung: Ziel der vorliegenden Studie ist es zu evaluieren, ob durch eine Boundary Management Intervention die Abgrenzung der Lebensbereiche und das Wohlbefinden gefördert werden kann. Hierzu wurde eine dreiwöchige online basierte Selbstcoaching Intervention entwickelt und durchgeführt, in der Achtsamkeit als kognitiv-emotionale Segmentationsstrategie gelehrt wurde.

Untersuchungsdesign: Die Wirksamkeit der Online Intervention wurde mit einem randomisierten Warte-Kontroll-Gruppen-Design untersucht. Die finale Stichprobe, welche je einen Prä-, Post- und Follow-Up Fragebogen beantwortete, bestand aus 191 Beschäftigten. Die Intervention bestand aus drei Modulen, in denen in Theorie und Praxis Achtsamkeit als kognitiv-emotionale Segmentationsstrategie vermittelt wurde.

Ergebnisse: Im Einklang mit den Hypothesen schätzten die Teilnehmenden der Experimentalgruppe im Vergleich zu denen der Kontrollgruppe nach der Intervention ihr Boundary-Management (Fähigkeit, Grenzen zwischen Lebensbereichen zu ziehen) und ihre Lebenszufriedenheit höher sowie ihre emotionale Erschöpfung und ihren negativen Affekt niedriger ein. Zwei Wochen nach Abschluss der Intervention zeigten die Teilnehmenden der Experimentalgruppe weiterhin ein höheres Maß an Boundary Management und ein geringeres Maß an emotionaler Erschöpfung verglichen mit der Kontrollgruppe.

Limitationen: Es nahmen mehr Frauen als Männer an der Intervention teil.

Praktische Implikationen und Relevanz: Der Einsatz von Achtsamkeit als emotionale Segmentationsstrategie kann dazu beitragen, Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden zu fördern. Diese Strategie kann über eine kurze Online Intervention vermittelt werden.

Erfahrungen aus der Praxis zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Just Mields

BG ETEM

Fragestellung: Seit 2014 bietet die Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) Kleinunternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten eine Handlungshilfe für die Beurteilung psychischer Belastung an. Die Broschüre „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ leitet den Prozess der Gefährdungsbeurteilung über fünf Schritte. Ziel ist es, dass Unternehmerinnen und Unternehmer in der Lage sind, ohne weitere Hilfsmittel oder externe Unterstützung zusammen mit den Beschäftigten Maßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und in ihrer Wirksamkeit zu kontrollieren. Um zu überprüfen, ob dieses Verfahren in der Praxis funktioniert oder ob es ggf. weiterentwickelt werden muss, wurde von der BG ETEM das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) beauftragt eine Evaluation der Handlungshilfe durchzuführen. Es sollten Erkenntnisse zu Nutzung und Kontrolle, Bewertung und Verbesserungsmöglichkeiten gewonnen werden.

Untersuchungsdesign: Im Rahmen von halbstandardisierten Interviews wurden Antworten der Befragten stichpunktartig erfasst und mithilfe der Inhaltsanalyse nach Mayring (2000) systematisch ausgewertet.

Ergebnisse: In den Interviews zeigte sich eine hohe Akzeptanz und Zufriedenheit mit der Handlungshilfe. Die Befragten gaben mehrheitlich an, sich an das vorgeschlagene Vorgehen gehalten und die mit der Broschüre bereitgestellten Medien genutzt zu haben. Als besonders hilfreich für den Prozess wurden der Austausch mit den Beschäftigten im Workshop und die dafür bereitgestellten Poster genannt.

Einsatz von Mikrowelten zur Erschließung unzugänglicher Aspekte des Arbeitsverhaltens

Felix Miesen; Sebastian Brandhorst; Annette Kluge

Ruhr-Universität Bochum

Fragestellung. Organisationale Strukturen wirken sich auf das Arbeitsverhalten aus, entziehen sich aber teilweise der experimentellen Untersuchung, da aus rechtlichen/ ethischen Gründen eine Manipulation nicht möglich ist. Zur Untersuchung dieser Bereiche kann auf simulierte Mikrowelten zurückgegriffen werden. Die simulierte Abwasseraufbereitungsanlage AWAsim bietet eine Vielzahl an manipulierbaren Faktoren (z.B. Vorschriften, Auditkommunikation und Vergütungsmodelle). Um die Validität der Simulation zu untersuchen, wurde die Wirksamkeit der manipulationsrelevanten Informationselemente per Eye-Tracking analysiert.

Design. Die Berücksichtigung und Verarbeitung (Wirksamkeit) relevanter Informationselemente des AWAsim-Bedieninterfaces wurde mit 45 Studierenden der Psychologie untersucht. Nach einer Trainingsphase bedienten sie die Anlage 30-mal in Folge. Dabei wurde Fixationsdauer und -häufigkeit der manipulationsrelevanten Informationselemente erfasst und die Produktionsleistung als Gewinn (tatsächliche Produktionsleistung, $N = 20$) oder Verlust (negativer Differenzwert zur maximalen Produktionskapazität, $N = 25$) geframed.

Ergebnisse. Die manipulationsrelevanten Informationselemente werden betrachtet, dabei nimmt die Fixationsdauer und -häufigkeit mit der Zeit ab. Eine höhere Fixationshäufigkeit der relevanten Bereiche konnte im Verlust-Framing und in Phasen mit einem geringen Workload festgestellt werden.

Limitationen. Aufgrund der Dauer des Experiments (3.5h) und VPN-basierter Vergütung ist die Stichprobe ($N=45$) recht klein und bezieht ausschließlich Psychologiestudierende mit ein.

Implikationen. Beobachtete Effekte des Framings können auf die Manipulation zurückgeführt werden, da manipulationsrelevante Informationselemente verarbeitet werden. Das validierte Untersuchungsinstrument AWAsim lässt sich somit für Untersuchungen von unzugänglichen arbeitsbedingende Faktoren anwenden.

Beitrag. Der Einfluss der unter normalen Umständen unzugänglichen arbeitsbedingenden Faktoren kann durch Simulationen abgebildet werden und wird somit experimentell erforschbar.

Die Extended Full Range Leadership Theory im Wandel: Die Interaktion transformationaler, instrumenteller und transaktionaler Führung

Catrin Millhoff; Jens Rowold

Technische Universität Dortmund

Fragestellung: Die bisherige Forschung zeigt, dass die Transformationale Führung (TF) gerade im Kontext von Veränderungsprozessen erfolgreich ist. Zudem ist bekannt, dass der soziale Kontext Einfluss auf die Wirkung von TF nimmt und sich unterschiedliche Führungsstile untereinander bedingen. Im Rahmen der extended FRLT scheint insbesondere die Instrumentelle Führung (IF) durch die Berücksichtigung des sich verändernden Umfeldes und die Erfahrbarmachung der Vision eine wichtige Ergänzung zur TF im Wandel zu sein. Daher stellt sich die Frage, ob die TF durch die komplementären Führungsstile der Theorie - IF und Transaktionale Führung (TA) - beeinflusst wird. Um diese Interdependenzen zu untersuchen, wird erstmals getestet, ob IF und TA die Wirkung von TF auf das veränderungsunterstützende Verhalten der Mitarbeiter moderieren.

Untersuchungsdesign: Die Stichprobe umfasst N = 402 Mitarbeiter, die zu zwei Messzeitpunkten (T1: UV, Moderatoren; T2: AV) mithilfe eines Onlinefragebogens befragt wurden. Zur Datenanalyse wurden Regressionsanalysen durchgeführt.

Ergebnisse: Die Interaktionseffekte und Simple Slope-Analysen zeigen einerseits, dass die Wirkung von TF dann am größten ist, wenn IF hoch ausgeprägt ist. Andererseits hat TA weder einen direkten Einfluss auf das Kriterium noch einen moderierenden Einfluss auf die Wirkung der TF im Wandel.

Limitationen: Aufgrund der Erhebung können keine Kausalaussagen getroffen werden. Zudem handelt es sich um Single-Source Daten und es liegen keine objektiven Daten zur Messung der Führungseffektivität vor.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass die IF auch im Veränderungskontext eine sinnvolle Ergänzung zur TF darstellt. Die Führungspraxis und -kräfteentwicklung sollte daher um pragmatische Verhaltensweisen der IF erweitert werden.

Relevanz/Beitrag: Der Einfluss der IF wird in einem bisher nicht untersuchten Kontext von Veränderungsprozessen analysiert und zudem wird die Interdependenz zwischen theoretisch unterschiedlichen Führungskonstrukten beleuchtet.

Kompetenzverlust oder Qualifizierungsbedarf – Welche Anforderungen stellt die digitale Arbeitswelt an Beschäftigte aus Produktion und Logistik?

Lisa Mlekus; Katharina Schlicher; Günter W. Maier

Universität Bielefeld

Fragestellung: Ziel der Studie war es, Zusammenhänge zwischen dem Digitalisierungsgrad der Arbeit und Anforderungen an Beschäftigte aus Produktion und Logistik zu untersuchen. Für Logistik wurde eine Abnahme der Anforderungen erwartet, da hier das Substituierbarkeitspotential durch technische Systeme hoch ist. In der Produktion rechneten wir aufgrund zunehmender Verantwortlichkeiten mit einem Anstieg der Anforderungen.

Untersuchungsdesign: Es nahmen 83 Personen aus Produktionsbereichen von 11 Unternehmen und 45 Personen aus Logistikbereichen von 8 Unternehmen teil. Für beide Bereiche wurden vorab durch Recherche auf Berufsinformationsseiten und Gespräche mit Stellenexperten Anforderungen identifiziert. Diese wurden in verhaltensnahe Tätigkeitsbeschreibungen übersetzt. Die Befragten beurteilten jeweils die Wichtigkeit für ihren Beruf. Die Einschätzung des Digitalisierungsstands erfolgte auf der Basis von strukturierten Interviews mit Führungskräften. Inhalt waren 6 Designprinzipien von Digitalisierung aus einem Überblicksartikel zu Industrie 4.0.

Ergebnisse: Im Produktionsbereich gab es einen positiven Zusammenhang zwischen den Anforderungen (z. B. selbstständige Arbeitsweise) und dem Digitalisierungsgrad. Im Logistikbereich fiel der Zusammenhang (z. B. mit Problemlösekompetenz) dagegen negativ aus.

Limitationen: In den Produktionsbereichen war die Varianz des Digitalisierungsgrads gering und es wurden ausschließlich KMU betrachtet.

Theoretische/Praktische Implikationen: Eine Replikation auch mit großen Unternehmen mit verschiedenen Digitalisierungsgraden wäre sinnvoll. Zudem sollte untersucht werden, ob die reduzierten Anforderungen im Logistikbereich mit geringerer intrinsischer Motivation einhergehen. Unternehmen sollten vor der Einführung neuer Technologien im Produktionsbereich bei den Beschäftigten frühzeitig die oben genannten Kompetenzen entwickeln.

Relevanz/Beitrag: Unseres Wissens erfolgte erstmals eine empirische Überprüfung des Zusammenhangs zwischen fremdeingeschätzter Digitalisierung und Anforderungen in Produktion und Logistik.

Age and the Daily Dynamics Between Selection, Optimization, Compensation Strategies and Work Fatigue

Darya Moghimi¹; Susanne Scheibe¹; Hannes Zacher²; Nico Van Yperen¹

¹University of Groningen; ²Universität Leipzig

Research Question

The selection, optimization, compensation (SOC) model is a model of successful aging that is being increasingly employed in the work context. The model suggests that the use of SOC strategies can help employees maintain occupational well-being, including the prevention of work fatigue. However, SOC strategy use also requires energetic resources and may therefore increase work fatigue. We therefore tested two competing hypotheses, namely that SOC strategy use is, at the intra-individual level, associated with high versus low work fatigue. Additionally, we explored the role of age in the daily dynamics of SOC and work fatigue.

Design

After completing a baseline survey, 374 full-time employees aged 19 to 75 years ($M = 43.6$) filled out three daily questionnaires on ten consecutive work days. The questionnaires were sent out every morning, midday, and afternoon and asked, amongst others, about current work fatigue, and SOC strategy use in the previous hours.

Results

Start-of-day levels of fatigue predicted lower SOC use over the morning, which in turn predicted lower levels of fatigue at lunchtime. No such relationships were found for the afternoon. Age was unrelated to SOC use but predicted lower fatigue at lunch time and after work.

Limitations

Due to the highly demanding study design, several participants skipped certain daily entries. Furthermore, all results are based on self-reports which requires that employees are aware of their SOC use.

Theoretical/ Practical Implications

Taking several fatigue measurements per day provides a clearer picture of how workers' action regulation strategies relate to fluctuations in fatigue across the workday and point at possible interventions to enhance occupational well-being.

Relevance/ Contribution

While increasing age is often associated with decreasing performance, we can show that older employees are more resistant for work fatigue. Furthermore, our results help to advance SOC theory by showing that SOC use is not age related.

Brauchen wir ein „Cognitive Industrial Engineering“ für die Arbeit 4.0?

Thomas Mühlbradt

Deutsche MTM-Vereinigung e. V.

Die Gestaltung lernförderlicher Arbeit ist seit langem ein Anliegen verschiedener Disziplinen, erfährt im Zuge der Digitalisierung jedoch einen beträchtlichen Aufschwung. In den herausziehenden Cyber-physischen Systemen (CPS) lassen sich sowohl Risiken, als auch beträchtliche Chancen für dieses Anliegen erkennen. Am Beispiel eines industriellen Arbeitssystems aus dem BMBF-Projekt „Engineering und Mainstreaming lernförderlicher industrieller Arbeitssysteme (ELIAS)“ werden diese Veränderungen und Implikationen schlaglichtartig beleuchtet. Innovative Möglichkeiten der Automatisierung auch geistiger Arbeit, kognitive Assistenzsysteme und arbeitsnahe digitale Informations- und Lernmedien erfordern eine entsprechende Gestaltungskompetenz bei Herstellern und Anwendern. Zu fragen ist in diesem Zusammenhang daher auch nach der praktischen Verbreitung solcher Gestaltungskompetenz in die industrielle Praxis, d.h. der anwendungsorientierten Qualifizierung von Personal in einer großen Zahl von Unternehmen, welche CPS herstellen oder einsetzen. Denkbare Strukturen für den Transfer von Konzepten und die Qualifizierung von Arbeitsgestaltern in industrieller Breite sind im deutschsprachigen Raum die arbeitswirtschaftlichen (Industrial Engineering-) Vereinigungen. Der Beitrag betrachtet und reflektiert diese Strukturen vor dem Hintergrund der bestehenden Ausbildungsstrukturen und -angebote und formuliert den Bedarf an einem, auf den Bedarf der Praxis ausgerichteten, „Cognitive Industrial Engineering“, welches arbeitspsychologische und ingenieurwissenschaftliche Ansätze kombiniert.

The role of identity leadership in promoting performance and well-being during organizational change

Neela Mühlemann¹; Niklas K. Steffens²; Johannes Ullrich¹; Alex Haslam²; Klaus Jonas¹

¹Universität Zürich; ²University of Queensland

Research Questions/ Background: The presented research examines the impact of identity leadership on the development of ambivalent and organizational identification in times of organizational change such as mergers and acquisitions. We predict that as long as employees have a sense of continuity or they are in a team, which is led by an identity leader, employees will develop a post-merger organization identification, which will then positively impact their performance. However, if employees have no sense of continuity and their supervisor does not address the questions of “Who are we?”, “What do we stand for?”, and “How will we progress?”, employees will instead develop an ambivalent identification with the post-merger organization, which will negatively affect their health and well-being.

Method: We tested our model in a three-wave longitudinal study and a follow-up study by surveying employees (N = 361) and their supervisors (N = 87) of a pharmaceutical company during the first year of integration after a merger.

Results: Multilevel analyses revealed that employees’ perceptions of their supervisors’ identity leadership were shared in terms of within-group agreement and between-group differences. As expected, the interaction between identity leadership and sense of continuity predicted employees’ organizational and ambivalent identification development during the post-merger integration process.

Limitations: The generalizability of our findings is limited due to our data stemming from a single merger.

Implications: By extending research on identity leadership at the individual level, the studies help to reveal the group-level properties of identity leadership and its potential in explaining reduced identification and increased ambivalence towards the organization in the context of change.

Contribution: The presented research contributes to our understanding of the distinct effects that ambivalent and organizational identification has on performance, as well as on health and well-being.

Partizipativ Arbeitsprozesse in KMU optimieren

Susann Mühlplfordt¹; Olaf Peters¹; Harald Jürgens²; Hermann Körndle¹; Winfried Hacker¹

¹Technische Universität Dresden; ²T.O.P. - Gesellschaft für angewandte Arbeitswissenschaften mbH

Auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die keine zusätzliche Kapazität für Personalarbeit besitzen, sollen kontinuierliche lern- und gesundheitsförderliche Verbesserungen der Arbeitsprozesse gesichert werden können, die sich an einschlägigen Normen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung orientieren (z.B. DIN EN ISO 10075, 6385).

In einem durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekt wird in KMU mithilfe eines Workshopkonzepts auf der Basis des Aufgabenbezogenen Informationsaustauschs (Neubert & Tomczyk, 1986; Pietzcker & Looks, 2010) aufwandsarme, partizipative Unterstützung zur Arbeitsprozessoptimierung gegeben.

Zur didaktischen Vermittlung des Workshopkonzepts wird eine digitale Handlungshilfe (dHH) entwickelt und erprobt, die den Betrieben offen zugängliche, veränderbare Lernmaterialien zur eigenständigen Nutzung zur Verfügung stellt. Die in vier kooperierenden KMU mit insgesamt zirka 140 Mitarbeitenden gewonnenen Erfahrungen aus den partizipativen Workshops fließen als Fallbeispiele in die dHH ein.

Die Evaluation erfolgt auf drei Ebenen: Zum einen werden mithilfe von Prä-Postmessungen die Effekte der Workshops auf Betriebs- und auf Mitarbeiterebene gemessen, zum anderen fließen die Erkenntnisse aus den Workshops didaktisch aufgearbeitet in die Lernmaterialien der dHH ein. Im dritten Schritt wird die digitale Lernunterstützung systematisch hinsichtlich ihrer Bedienerfreundlichkeit (z.B. DIN EN ISO 9241 & 14915) und Einstellungsakzeptanz untersucht.

Die Ergebnisse zeigen positive Effekte auf die Aufgaben- und Prozessgestaltung durch die partizipativen Workshops. Für die Nutzung der dHH kann eine breite Akzeptanz bei den Nutzern nachgewiesen werden. Durch die vereinfachte Verfügbarkeit des erforderlichen Wissens zur Durchführung partizipativer Workshops über die dHH wird die Verstetigung in die Geschäftsprozesse erleichtert.

Aussagen zum Transfer des über die dHH vermittelten Wissens zur partizipativen Arbeits- und Prozessgestaltung auf die eigenständige Anwendung in weiteren Betrieben stehen noch aus.

Wie können Organisationen Karriere-Eltern wirklich unterstützen? – Der Einfluss partnerschaftlicher Unterstützung auf die medierende Rolle der wahrgenommenen organisationalen Unterstützung

Patrick Müller¹; Monika Stefan¹; Uta Bronner¹; Jödis Hollnagel²

¹Hochschule für Technik Stuttgart; ²Initiative Karriere-Eltern

Fragestellung

Der Einfluss organisationaler Unterstützungsmaßnahmen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Karriere auf affektive Mitarbeiterbindung wird teilweise durch die wahrgenommene organisationale Unterstützung (POS) mediert. In dieser Studie wurde nun untersucht, inwieweit die Unterstützung durch den Partner einen Einfluss auf diese Zusammenhänge hat.

Untersuchungsdesign

Eine Online-Studie mit 241 Karriere-Eltern untersuchte, inwiefern der Einfluss der Bewertung organisationaler Unterstützungsmaßnahmen sowohl auf die affektive Mitarbeiterbindung (Modell 1) als auch auf die allgemeine Lebenszufriedenheit (Modell 2) über die POS mediert wird. Dabei wurde in beiden Modellen ein moderierender Effekt der partnerschaftlichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung berücksichtigt.

Ergebnisse

Die Mitarbeiterbindung wurde durch das Maßnahmenangebot positiv beeinflusst. Unabhängig von der partnerschaftlichen Unterstützung wurde dies über POS vermittelt. Bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit zeigte sich ein moderierender Effekt der partnerschaftlichen Unterstützung im Mediationsmodell. Für die Karriere-Eltern mit mäßiger bis keiner Unterstützung durch den Partner/die Partnerin beeinflusst das Maßnahmenangebot, teilweise vermittelt über POS, deren Lebenszufriedenheit. Bei sehr großer partnerschaftlicher Unterstützung verliert POS seine vermittelnde Funktion.

Limitationen

Die Befunde stellen eine erste Evidenz auf Grund einer Querschnittstudie im reinen Selbstbericht dar, die durch andere Methoden repliziert werden sollten.

Theoretische/Praktische Implikationen

Unternehmen sind durch den Ausbau ihrer Unterstützungsmaßnahmen und deren gezielter Kommunikation in der Lage eine stärkere affektive Mitarbeiterbindung bei Karriere-Eltern zu erzeugen und gleichzeitig in vielen Fällen auch deren allgemeine Lebenszufriedenheit positiv zu beeinflussen.

Relevanz/Beitrag

Die Berücksichtigung der allgemeinen Lebenszufriedenheit und der Einflüsse partnerschaftlicher Unterstützung erweitern das Verständnis der Wirkung organisationaler Unterstützung umfassend.

Pay What You Want in der Praxis: Der Einfluss der Reziprozität auf die Zahlungsbereitschaft der Konsumenten in der Freizeitpark- und Naturerholungsbranche

Sabrina Müller; Daniel Witte; Lukas Rottmann

Universität Kassel

Fragestellung

Der partizipative Preismechanismus Pay What You Want (PWYW) findet in der Praxis vermehrt Anwendung, da er eine Abgrenzung vom Markt sowie eine automatische Preisdifferenzierung ermöglicht. In einem Feldexperiment in Kooperation mit einer Organisation aus der Freizeitpark- und Naturerholungsbranche wurde untersucht, ob die Bereitstellung eines Geschenkes im Sinne des Reziprozitätsmechanismus einen Einfluss auf die Zahlungsbereitschaft hat.

Untersuchungsdesign

Zur Beantwortung der Fragestellung wurden die Besucher der Organisation vor Bezahlung ihres PWYW Eintrittspreises in eine Experimentalgruppe (EG; Bereitstellung eines Geschenks, hier Obst und Süßigkeiten) und Kontrollgruppe (KG; kein Geschenk) unterteilt. Insgesamt konnte eine Stichprobe von $n = 3.563$ generiert werden, die hinsichtlich des gezahlten Durchschnittspreises von Experimental- und Kontrollgruppe mittels Varianzanalyse untersucht wurde.

Ergebnisse

Personen in der EG zahlten im Durchschnitt signifikant mehr als Personen in der KG. Der dadurch erzielte Nettogewinn für die Organisation betrug während des zweistündigen Experiments 286,94 €.

Limitationen

Im Rahmen des Experiments konnte nicht untersucht werden, ob und wie sich die einzelnen Besuchergruppen hinsichtlich ihrer Zusammenstellung zwischen EG und KG unterscheiden. Die Erhebung von Kontrollvariablen wäre sinnvoll.

Implikationen

In zukünftigen Studien könnte die Wirkung von unterschiedliche Arten von Geschenken untersucht werden, um den Nettogewinn und gleichzeitig die Kundenzufriedenheit zu erhöhen. Ferner könnte die Differenzierung des Besucherklientels aufzeigen, unter welchen Bedingungen die Indizierung des Reziprozitätsmechanismus durch Geschenke am effektivsten ist.

Relevanz

Die Studie konnte erstmalig aufzeigen, dass die Bereitstellung von Geschenken die Zahlungsbereitschaft von Kunden im Rahmen der oft eingesetzten, aber noch nicht hinreichend untersuchten, PWYW Konzepten erhöht.

Unterstützung interdisziplinärer Kooperationen in Forschungsnetzwerken

Sarah Müller; M.Sc. Sebastian Stiehm; Anja Richert; Sabina Jeschke

RWTH Aachen

Durch eine stetig wachsende Wissensbasis in einzelnen Fachgebieten entstehen immer tiefergehende, meist disziplinäre Spezialisierungen. Wissenschaftliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Fragestellungen halten sich jedoch nicht an Grenzen von Disziplinen. Innovationen setzen oft an den Schnittstellen traditioneller Disziplinen an. Der Zusammenführung disziplinären Wissens in einzelnen Personen sind kognitive Kapazitätsgrenzen gesetzt, weshalb Interdisziplinarität meist auf mehrere Personen verteilt wird.

Im Exzellenzcluster „Integrative Produktionstechnik für Hochlohnländer“ wird explizit auf fachliche Diversität gesetzt. Das Teilprojekt Scientific Cooperation Engineering befasst sich mit der Herausforderung, Menschen und Wissen aus verschiedenen – meist techniknahen – Disziplinen zu vernetzen, um Synergien gezielt als Innovationstreiber zu nutzen. Im Projekt wird auf eine Kombination aus klassischer (Workshops, Mitarbeiterbefragung etc.) und virtueller Unterstützung gesetzt. Die virtuellen Unterstützungshilfen nutzen techniknahe Methoden, um einen Widererkennungswert zur eigenen Arbeit zu schaffen und die Akzeptanz zu fördern. Zur virtuellen Unterstützung wurde beispielsweise die „TerminologyApp“ – ein Algorithmus-basiertes Analyseverfahren – entwickelt, um Volltext-Publikationen des Exzellenzclusters in eine maschinenlesbare Form zu überführen und anschließend latente Themenstrukturen in diesen Daten aufzudecken. Die Themenstrukturen können den Projekten innerhalb des Clusters zugeordnet werden, wodurch thematische Schnittmengen und Synergiepotentiale ermittelbar sind. Durch visuelle Empfehlungssysteme werden diese Synergien in eine für die Akteure verständliche Form überführt und bilden eine Basis für weitere Kooperationsthemen.

Regelmäßige Befragungen zeigen eine konstant positive Entwicklung bei den Indikatoren „Qualität /Nutzen der Zusammenarbeit“ und „Arbeitsatmosphäre“. Diese Entwicklung kann als erfolgreiche Kooperationsentwicklung interpretiert werden, welche maßgeblich durch die prozessbegleitenden Vernetzungsmaßnahmen vorangetrieben wird.

Changes in the association between job decision latitude and work engagement at different levels of work experience: A 10-year longitudinal study

Andreas Müller¹; Katherina Heinrichs¹; Matthias Weigl²

¹Universität Düsseldorf; ²LMU München

Job decision latitude is one of the most important job resources for work engagement. However, recent publications indicate that high levels of job decision latitude might also be associated with higher levels of planning requirements, and lower predictability. Therefore high job decision latitude might be associated with more mental strain as well as reduced work engagement. With increasing work experience, employees gain competencies to make good decisions, and prioritizing adequate work goals. Therefore, we tested the assumption that work experience is a moderator of the association between job decision latitude and work engagement.

Our ten-year longitudinal study followed 339 junior physicians passing postgraduate training at baseline. We used self-report measures in four assessment waves and path analyses to investigate linear and curvilinear regression effects of the relationships between predictor and outcome.

Results show a positive linear association between job decision latitude and work experience at all levels of work experience. Effects were strongest at baseline and after ten years. At the stage of high work experience a significant u-shaped association between job decision latitude and work engagement was found. The buffering effect of high job decision latitude on the relation between job demands and well-being was only observed at baseline.

First, only physicians in Germany were surveyed. This reduces the generalizability of the findings. Second, only self-report data were used which impairs objectivity in data assessment. Third, no equal time lags were applied. Therefore, differences between lagged effects across waves could not be compared.

Job decision latitude represents a key job resource for work experience at all stages of work experience. It might be particularly influential among novices and experts. Organizations should promote job decision latitude with a special emphasis on job entrants and experts in order to provide adequate work design across different career stages.

Pilotstudie zu einem deutschen Q-Set zur Beschreibung von Coachingprozessen

Alessa Müller

Universität Kassel

Fragestellung:

Im Rahmen einer explorativen Pilotstudie wurde der Frage nachgegangen, inwieweit sich das in der Psychotherapieforschung etablierte Ratinginstrument des Q-Sets (Psychotherapie-Prozess-Q-Set, PQS, Jones, 2000) für die Coachingprozessforschung adaptieren lässt. Die Q-Sort-Methode bietet die Möglichkeit, subjektive Eindrücke einer Person (z.B. über eine Coachingsitzung) in Form einer festgelegten Rangfolge von gegebenen Items quantitativ abzubilden.

Untersuchungsdesign:

Als Grundlage für die Adaption eines deutschen Q-Sets zur Beschreibung von Coachingprozessen wurden die 80 Items des englischen Coaching-Prozess-Q-Sets (CPQS; Bachkirova, Sibley, & Myers, 2015) genutzt. Es wurden Experteninterviews mit erfahrenen Coaches durchgeführt, um die interne Validität der Items zu überprüfen. Infolgedessen wurde das Itemset angepasst und ergänzt. Das resultierende Q-Set mit 65 Items wurde von drei Beurteilern anhand von Videomaterial zweier realer Coachingsitzungen erprobt.

Ergebnisse:

Auf Basis der Experteninterviews wurde ein deutsches Coaching-Prozess-Q-Set mit 65 Items erstellt. Es ergaben sich diverse Schwierigkeiten beim Rating, sodass die Eignung der Items für die Q-Sort-Methode kritisch diskutiert wird.

Limitationen:

Das genutzte Videomaterial (zwei Live-Coachings während eines Coachingkongresses) bildete keine „typische“ Coachingsitzung ab. In weiteren Untersuchungen sollte mit mehr und unterschiedlichem Material gearbeitet werden.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Es bleibt zu diskutieren, ob die Schwierigkeiten beim Rating am genutzten Material, dem Inhalt oder Charakter der Items oder aber der Q-Sort-Methode selbst liegt, die sich zur Darstellung des Coachingprozesses womöglich nicht eignet.

Relevanz/Beitrag:

Die Ergebnisse der Pilotstudie deuten darauf hin, dass sich die ins Deutsche übersetzten Items des Coaching-Q-Sets nach Bachkirova et al. (2015) nicht dazu eignen, mehr Licht ins Dunkel in die „black box“ des Coachingprozesses zu bringen. Weitere Forschung zur Konzeption geeigneter Items könnte die positiven Aspekte der Q-Sort-Methode verwirklichen.

Bewältigung der Komplexität von Organisationaler Bindung: Ein Fuzzy Set Ansatz

Karsten Müller; Alexander Meier; Tammo Straatmann

Universität Osnabrück

Fragestellung. Meta-Analysen identifizierten bereits verschiedene wichtige Faktoren, die besonders für die Regelung affektiver Arbeiterbindung relevant sind. Obwohl wir extensives Wissen über diese Faktoren besitzen, ist nur wenig über deren Wechselwirkungen für die Vorhersage hoher Ausprägungen von Bindung bekannt. Mit zunehmender Komplexität im organisationalen Leben vernachlässigt die reine Auflistung unabhängiger Faktoren die konfigurale Natur und komplexe Wechselwirkung von organisationalen Phänomenen wie Arbeiterbindung. Deshalb ist das Ziel dieser Studie, unterschiedlich komplexe Wechselwirkungen von im Vorfeld identifizierten, wichtigen und kontrollierbaren Kernfaktoren von Bindung zu konzeptualisieren und empirisch zu untersuchen. Untersuchungsdesign. Hierbei wird ein besonderer Schwerpunkt auf die zunehmend populären konfiguralen Methoden in der Organisationsforschung gelegt, indem fuzzy set qualitative comparative analysis zum Vergleich integriert wird. Mit der Hilfe der Paneldaten von 947 Versuchspersonen konnten vier Konfigurationen identifiziert werden, die hohe Ausprägungen von affektiver Bindung bestimmen.

Ergebnisse. Besonders die Interdependenz von Job Design und organisationaler Behandlung zeigen sich als essentielle Wechselwirkung und besitzt daher die höchste Relevanz für speziell hohe Ausprägungen von affektiver Bindung. Theoretische/Praktische Implikationen und Relevanz/Beitrag. Diese Studie trägt zur Literatur bei, indem besonders die Wechselwirkungen von wichtigen Faktoren in der Bewältigung von affektiver Bindung untersucht, die Untersuchung durch konfigurale Perspektiven erweitert, und praktische Implikationen für die komplexe Regelung von affektiver Bindung in Organisationen geliefert werden.

Transformationale Lehre – Der Einfluss des Trainers auf den Trainingstransfer

Janina Mundt; Sabrina Pforr; Dieter Frey

LMU München

Fragestellung

Personalentwicklungsmaßnahmen stellen eine effektive Methode zur Kompetenzvermittlung dar. Im Hinblick auf die Effektivität solcher Maßnahmen wurde der Einfluss von Teilnehmereigenschaften, dem Trainingsdesign und organisationalen Faktoren bereits bestätigt. Weniger bekannt ist jedoch über den Einfluss des Trainers auf den Trainingstransfer. Ziel der aktuellen Studie ist es, diese Forschungslücke zu schließen und basierend auf dem Konzept der transformationalen Lehre (Beauchamp et al., 2010) den Einfluss des Trainers auf den Transfer zu untersuchen.

Untersuchungsdesign

Es wurden 46 Trainings und 507 Teilnehmer zu drei Messzeitpunkten evaluiert. Ergänzend wurden 32 Trainer einmalig befragt.

Ergebnisse

Die Auswertung mittels Strukturgleichungsmodell zeigt, dass ein transformationaler Lehrstil den Trainingserfolg unmittelbar sowie sechs Wochen nach dem Training signifikant vorhersagt. Dieser Zusammenhang wurde vollständig von der Wahrnehmung des Trainers als Rollenmodell und der Glaubwürdigkeit des Trainers mediiert. Außerdem zeigte sich eine hohe Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung im Hinblick auf einen transformationalen Lehrstil.

Limitationen

Limitierend ist zu betrachten, dass der Trainingserfolg ausschließlich mittels Selbsteinschätzung erfasst wurde. Zukünftige Forschung sollte versuchen, objektive Quellen zur Erfolgsmessung einzubeziehen.

Relevanz/Beitrag

Die aktuellen Ergebnisse zeigen den positiven Einfluss transformationaler Lehre auf den kurzfristigen und langfristigen Trainingstransfer, was speziell im Hinblick auf nachhaltige Personalentwicklung von hoher Relevanz ist und Hinweise gibt, dass bestehende Transfermodelle um den Faktor des Trainers ergänzt werden sollten.

Theoretische/Praktische Implikationen

Zusätzlich leisten wir einen theoretischen Beitrag zum Konzept der transformationaler Lehre, indem wir das Konzept auf den Trainingsbereich übertragen und zugrundeliegende Wirkmechanismen aufzeigen. Basierend auf unseren Ergebnissen wird ein Konzept zur Vermittlung eines transferförderlichen Lehrstils gegeben.

Arbeitsfähigkeitserleben nach Arbeitsplatzveränderungen bei Menschen mit und ohne psychische Probleme. Eine experimentelle Vignettenstudie

Beate Muschalla¹; Martina Mau²

¹Freie Universität und Charité Berlin; ²SRH Hochschule Berlin

Fragestellung

Psychische Erkrankungen sind einer der häufigsten Gründe für Arbeitsunfähigkeit und Frühberentungen. Die subjektive Wahrnehmung der eigenen Arbeitsfähigkeit ist ein wichtiger Prädiktor für folgende tatsächliche Arbeitsunfähigkeit. Bislang ist unklar, unter welchen Arbeitsbedingungen Menschen mit psychischen Erkrankungen Schwierigkeiten haben.

Design

Es wurde eine experimentelle Untersuchung mit 138 Berufstätigen verschiedener Tätigkeitsfelder durchgeführt (48% Frauen, 36 Jahre alt, 35% von psychischen Problemen betroffen, vergleichbar mit der Bevölkerungsepidemiologie). 72 Teilnehmer wurden mit einer in Vignettenform beschriebenen Arbeitsplatzveränderung konfrontiert (IG); 66 Teilnehmern wurde eine unveränderte Arbeitsplatzsituation beschrieben (KG). Untersucht wurde die Reaktion der Berufstätigen, v.a. das Arbeitsfähigkeitserleben.

Ergebnisse

Die Arbeitsplatzveränderung führte im Vergleich zu einer gleichbleibenden Arbeitsplatzsituation zu einem stärkeren An/Überforderungserleben und verbessertem Arbeitsfähigkeitserleben.

Bei Menschen mit psychischen Problemen erlebten nur diejenigen mit ausgeprägter Eigeninitiative bei Arbeitsplatzveränderungen (IG) einen Zuwachs an Arbeitsfähigkeitserleben. Betroffene mit geringer Eigeninitiative hingegen erlebten bei gleichbleibender Arbeitssituation (KG) stabile Arbeitsfähigkeit, und bei Arbeitsplatzveränderung (IG) einen Arbeitsfähigkeitsverlust.

Limitationen

Es handelt sich um eine Fragebogenstudie mit in sensu Exposition. Weiterführende Feldstudien sind notwendig.

Theoretische/Praktische Implikationen

Arbeitsplatzveränderungen können zu Irritation führen, gleichzeitig jedoch auch in positivem Sinne herausfordern (Lazarus).

Eigeninitiative kann für Menschen mit psychischen Problemen eine Ressource bei der Bewältigung von Arbeitsveränderungen sein.

Relevanz/Beitrag

Eigeninitiative kann ein Trainingsziel in der arbeitsplatzorientierten Prävention (BGM) sein. Klinische Erfahrungen zeigen jedoch, dass nicht von jedem eine Trainierbarkeit bis zum Idealzustand erwartet werden darf. Ggf. ist Arbeitsplatzanpassung vonnöten.

"Wie sag ich's meinem Chef?" – Eine experimentelle Untersuchung zur Wiedereingliederung von Mitarbeitern mit psychischer Erkrankung in Abhängigkeit von Expertenunterstützung

Beate Muschalla; Stefan Geistler

Freie Universität und Charité Berlin

Fragestellung

Im Rahmen einer experimentellen Vignettenstudie wurde untersucht, ob berufliche Wiedereingliederungsgespräche von Menschen mit psychischer Erkrankung besser mit oder ohne Unterstützung durch Experten in Person eines Betriebsarztes, Psychotherapeuten oder Sozialarbeiter stattfinden sollten.

Design

Das zentrale Outcomemaß war die soziale Distanz, die die beurteilenden Probanden einer wiedereinzugliedernden fiktiven Kollegin gegenüber erlebten. Zudem wurde der Einfluss von a) Eigeninitiative und b) eigener Betroffenheit der Probanden von psychischer Erkrankung untersucht (Moderatorvariablen). Die Datenerhebung erfolgte mittels Online-Fragebogen. Die Stichprobe bestand aus n=200 berufstätigen Probanden. Die Manipulation geschah per zufälliger Zuteilung der Probanden zu vier Vignetten-Bedingungen, die allesamt das Rückkehrgespräch einer psychisch kranken Kollegin beschreiben. Sie unterschieden sich darin, ob einer der drei Experten zusätzlich anwesend war und anstelle der Frau deren psychischen Zustand erklärte oder nicht.

Ergebnisse

Es fanden sich in Bezug auf die soziale Distanz keine statistisch bedeutsamen Unterschiede zwischen den Bedingungen ohne oder mit anwesenden Experten. Einflüsse von Eigeninitiative und eigener Betroffenheit waren ebenfalls nicht signifikant.

Limitationen

Es handelt sich um eine Fragebogenstudie mit in sensu Exposition mittels Vignetten. Weiterführende Feldstudien sind notwendig.

Implikationen

Bei grundsätzlich adäquater Problem- und Lösungsbeschreibung bringt ein anwesender Experte im Wiedereingliederungsgespräch keinen Mehrwert im Hinblick auf eine Distanzreduktion bei den Kollegen.

Relevanz/Beitrag

In der Praxis ist immer im Einzelfall zu entscheiden, ob eine Moderation durch einen medizinischen Experten als direkte Unterstützung der wiedereinzugliedernden Mitarbeiters im Wiedereingliederungsgespräch überflüssig, hilfreich oder erforderlich ist.

Aus sachlichen Gründen sollte Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) immer in Abstimmung mit dem Betriebsarzt oder dem arbeitsunfähigkeitsattestierenden Arzt erfolgen.

.

Durch Kommunikation zum Erfolg? Potential von Selbstverbesserungstechnologien

*Jasmin Niess; Sarah Diefenbach; Vanessa Allwardt; Anna Fuhrmann; Natalie Hartung; Katharina Pfaffinger;
Franziska Wittmann*

Ludwig-Maximilians-Universität München

Fragestellung

Interaktive Produkte zur Selbstverbesserung (z.B. Achtsamkeits-Apps, Fitnessarmbänder) werden immer populärer. Für die Gestaltung solcher Selbstverbesserungstechnologien scheint psychologisches Wissen über Motivation und Veränderung zentral. Explorativen Studien zeigten bereits, dass die Ansprache des Produkts dem Nutzer gegenüber differenziert wahrgenommen und sich auf den subjektiv wahrgenommenen Veränderungserfolg auswirken kann (Diefenbach, Niess, & Mehner, 2016). Die spezifischen Einflussmöglichkeiten der "Kommunikation" des Produkts in diesem Bereich sind jedoch noch unzureichend beforscht. Im Zentrum der vorliegenden Arbeit stand somit die Frage: Wirkt sich der Kommunikationsstil von Selbstverbesserungsprodukten auf die Effektivität dieser und das Wohlbefinden des Nutzers aus?

Vorgehen

Diese Frage wurde anhand einer systematischen Variation des Produkt-Kommunikationsstils in Form von Feedback und Push Notifications am Beispiel einer Fitness-App untersucht. Die App wurde eigens hierfür programmiert und erfasste Wirksamkeitsmerkmale (z.B. Häufigkeit der Sporteintragungen), als auch das Wohlbefinden der Nutzer (N=209).

Ergebnisse

Ergebnisse weisen unter anderem auf einen Zusammenhang zwischen dem Kommunikationsstil der App auf das Wohlbefinden der Nutzer hin.

Limitationen

Eine exemplarische Limitation ist, dass es sich um Daten aus dem Feld handelt und somit der Einfluss von Störvariablen nicht kontrolliert werden konnte.

Implikationen

Ableitungen für eine psychologisch fundierte Konzeptionalisierung der Kommunikation von und mit Selbstverbesserungstechnologien.

Relevanz

Die Übertragung von Kommunikation in den Produktsektor ist sowohl aus konsumentenpsychologischer Sicht, als auch aus HCI-Perspektive ein innovativer, anwendungsbezogener Ansatz. Wachsende gesellschaftliche Aufmerksamkeit diesem Thema gegenüber, einhergehend mit der Tatsache, dass es bisher nur wenig empirische Forschung hierzu gibt, unterstreicht die Relevanz des vorliegenden Beitrags zusätzlich.

Intentionales Vergessen im Arbeitsalltag: Eine Critical Incident Untersuchung

Cornelia Niessen¹; Kyra Göbel¹; Michael Siebers²; Ute Schmid²

¹Universität Erlangen-Nürnberg; ²Universität Bamberg

Intentionales Vergessen zielt darauf ab, motiviert Informationen im Gedächtnis zu hemmen, wenn diese emotional belastend, unerwünscht oder irrelevant für die Aufgabenbearbeitung sind. Das intentionale Vergessen wurde bislang hauptsächlich experimentell mit Wortlisten untersucht. Die Frage, welche Ereignisse Berufstätige im Arbeitsalltag absichtlich vergessen wollen, ist bislang offen, jedoch wichtig für die Konzeption eines Assistenzsystems, das die Regulation der Aufmerksamkeit unterstützen soll.

Untersuchungsdesign: In einer critical incident Untersuchung sollten Berufstätige ein arbeitsbezogenes Ereignis beschreiben, das sie absichtlich lang- (n = 54) oder kurzfristig (n = 76) vergessen wollten. Zusätzlich wurden Merkmale der Arbeitssituation, die Häufigkeit des motivierten Vergessens sowie dabei verwendete bewusste Strategien erfasst.

Ergebnisse: Die Auswertung der Ereignisse ergab, dass Personen besonders motiviert waren, emotional negativ behaftete und selbstwertbedrohliche Ereignisse (Fehler, Misserfolge, unangemessenes Verhalten von Führungskräften, Konflikte), aber auch veraltetes Wissen langfristig zu vergessen. Demgegenüber gaben sie an, zukünftige oder parallele Aufgaben sowie private Ereignisse eher kurzfristig vergessen bzw. ausblenden zu wollen. Intentionales Vergessen findet in bei hoher Aufgabenkomplexität und Zeitdruck statt, gelegentlich aber auch in Ruhephasen.

Limitationen: Es handelt sich um eine Querschnittsuntersuchung mit einer Gelegenheitsstichprobe.

Theoretische/Praktische Implikationen: Auf der Grundlage der Forschung zum intentionalen Vergessen und dieser Untersuchung wird ein Modell zur Selbstregulation von Gedächtnisinhalten im Arbeitskontext entwickelt.

Relevanz/Beitrag: Die empirischen Ergebnisse werden bei der Entwicklung des Assistenzsystem Dare2Del aufgegriffen. Dare2Del soll durch Ausblenden oder Löschen nicht-aufgabenbezogener oder irrelevanter Informationen auf individueller Ebene helfen, sowohl kurz- als auch langfristig zu vergessen, was wiederum zu einem stärkeren Aufmerksamkeitsfokus sowie einer besseren Leistung führt.

Pro und Contra der O-EMG-Anwendung zur Stressdetektion am Arbeitsplatz

Maria Nisser; Steffen Derlien

Universitätsklinikum Jena

Fragestellung

Die im Zuge der technologischen Beschleunigung erhöhte Arbeitsintensivierung sowie Bewegungstereotype, die sich in Arbeitsprozessen ereignen, könnten Ursachen für unterschiedliche gesundheitliche Beschwerden sein. Laut Stressreport 2012 sind die am häufigsten genannten körperlichen Beschwerden Schmerzen des Schulter-Nacken-Bereichs, des unteren Rückens sowie Kopfschmerzen. Die Arbeitszeit jedoch scheint keinen wesentlichen Einfluss auf die Beschwerdebhäufigkeit zu haben. Im Vergleich der Arbeitszeiten von 20 bis 34 Stunden und Vollzeitstellen von 40 und mehr Stunden schwanken die Nennungen um weniger als 10 %. Trotz ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung und einem zunehmenden Gesundheits-Bewusstsein konnte die Anzahl der Krankentage in der letzten Dekade nicht hinreichend verbessert werden. Wie können demnach gesundheitliche Beschwerden, die am Arbeitsplatz entstehen, reduziert werden?

Untersuchungsdesign

In einer Pilotstudie wurden unter Laborbedingungen Arbeitstätigkeiten imitiert. Die körperlichen Anforderungen wurden durch das O-EMG erfasst, um Hinweise auf Aktivierungsmuster zu erhalten.

Ergebnisse

Im intraindividuellen Vergleich der Probanden (N=10) zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Anforderungsreaktion im Ausschlag des O-EMG.

Limitation

Es herrscht Unklarheit darüber wie deutliche Anforderungen an die kognitive und emotionale Leistungsfähigkeit zu bewerten sind. Zudem sind keine hinreichenden Belege für den Zeitpunkt einer Gesundheitsgefährdung vorhanden.

Implikationen

Zur Entwicklung ausreichend wirksamer Konzepte zur Verhinderung gesundheitlicher Beschwerden ist zu klären, ob die Anwendung des O-EMGs hinreichende Daten liefert um sogenannte Stressparameter am Arbeitsplatz erfassen zu können.

Relevanz

Möglichkeiten und Grenzen der O-EMG Datenerfassung am Arbeitsplatz sollen aufgezeigt werden. Dabei spielt das kritische Hinterfragen von sogenannten Stressparametern in Verbindung des Ansatzes der Problemorientiertheit versus Ressourcenorientiertheit eine wesentliche Rolle.

Die Bereitschaft, zugunsten der Karriere des anderen familiäre Aufgaben zu übernehmen: Ein dyadische Analyse mit erwerbstätigen Paaren

Ruth Noppeney; Anna Stertz; Bettina S. Wiese

RWTH Aachen

Fragestellung: Männer und Frauen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Priorisierung von Beruf und Privatleben. Ein wichtiges Thema für Paare ist die Aufteilung familiärer Aufgaben. Es wird untersucht, wie die Bereitschaft, zugunsten der Karriere des Partners diese Aufgaben vermehrt zu übernehmen, mit der Partnerschaftszufriedenheit zusammenhängt.

Untersuchungsdesign: Die Analysen basieren auf einer Stichprobe von 78 erwerbstätigen Paaren (55.8 % Eltern), die in einem gemeinsamen Haushalt leben. Der Zusammenhang zwischen der Bereitschaft, vermehrt private Aufgaben (Haushalt, Kinderbetreuung) zu übernehmen, und der Partnerschaftszufriedenheit beider Partner wurde anhand des Actor-Partner Interdependence Models (APIM; Kenny, Kashy & Cook, 2006) untersucht.

Ergebnisse: Sowohl bei Männern als auch bei Frauen steht die Bereitschaft zur vermehrten Übernahme von Haushaltsaufgaben in einem positiven Zusammenhang zur eigenen Partnerschaftszufriedenheit und zur der des Partners. Frauen, die bereit sind, mehr Aufgaben bei der Kinderbetreuung zu übernehmen, sind zufriedener mit ihrer Partnerschaft und haben zufriedener Männer. Die Bereitschaft der Männer, mehr Kinderbetreuungsaufgaben zu übernehmen, steht weder in Beziehung zur eigenen, noch zur Zufriedenheit der Partnerin.

Limitationen: Das Querschnittsdesign lässt offen, ob Partnerschaftszufriedenheit Prädiktor und/oder Folge der Bereitschaft ist, vermehrt Aufgaben zu übernehmen.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Studie verweist auf die Notwendigkeit der Trennung zwischen Haushalts- und Kinderbetreuungsaufgaben.

Relevanz/Beitrag: Die Untersuchung unterstreicht die Bedeutsamkeit der dyadischen Betrachtung innerhalb von Partnerschaften sowohl aus inhaltlicher als auch methodischer Sicht (APIM).

COPSOQ als Instrument zur Messung von psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz

Matthias Nübling

Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH

Fragestellung

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sämtliche Belastungsfaktoren zu ermitteln. Im Bereich der technischen Gefährdungen geschieht dies in der Regel in Expertenverfahren (Begehung), bei den psychischen Faktoren ist die Befragung der Beschäftigten eine - wenn nicht „die“- sinnvolle Methode.

Untersuchungsdesign

Der Fragebogen COPSOQ (Copenhagen psychosocial questionnaire) ist ein international weit verbreitetes, inhaltlich umfassendes und umfangreich validiertes (u.a. ISO 10075-3) Instrument zur Erfassung der psychosozialen Arbeitssituation von Beschäftigten aller Berufsgruppen. COPSOQ wird sowohl in der Forschung als auch im Rahmen von betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen eingesetzt.

Ergebnisse

Betrieblich wird COPSOQ i.d.R. als anonyme Vollerhebung in der Papierversion oder online eingesetzt; die Interpretation erfolgt auf der Basis von 25 Skalenwerten, 19 zu Ursachefaktoren (z.B. Emotionale Anforderungen) und 6 zu Outcomes (z.B. Arbeitszufriedenheit).

Die Definition von betrieblichen Handlungsprioritäten erfolgt primär auf der Basis von Abweichungen der Betriebsergebnisse (gesamt oder für Subgruppen) zu deutschen Durchschnittswerten ($N > 250.000$) und berufsgruppenspezifischen Benchmarks.

Limitationen

Befragungsverfahren beinhalten notgedrungen immer eine subjektive Komponente. Es wird im Vortrag diskutiert, mit welchen Mitteln diese Subjektivität zu begrenzen versucht wird und wie die psychometrischen Messeigenschaften des COPSOQ statistisch geprüft werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Es wird dargestellt, welche Vor- und Nachteile ein Befragungsverfahren gegenüber Beobachtungsverfahren oder physiologischen Verfahren für die Messqualität und die Ableitung betrieblicher Maßnahmen hat.

Relevanz/Beitrag

Der Beitrag soll die Notwendigkeit einer umfassenden Beleuchtung der psychosozialen Arbeitssituation aus Sicht der Beschäftigten als der Experten/innen hierfür untermauern.

Ist transformationale Führung immer gut? Zusammenhänge mit täglichem Machiavellianismus und täglichem unethischen pro-organisationalen Verhalten von Geführten

Annika Nübold; Suzanne van Gils

Maastricht University

Fragestellung: Obwohl transformationale Führung als ethischer Führungsstil konzeptualisiert wurde und eine Vielzahl an positiven organisationalen Konsequenzen belegt sind, deuten erste Befunde darauf hin, dass transformationale Führung auch unethisches pro-organisationales Verhalten (UPV) fördern kann (Effelsberg, Solga, & Gurt, 2013). Welche Mechanismen diesen Zusammenhang erklären können ist bisher weitestgehend unklar. In der vorliegenden Studie untersuchen wir ob täglicher Machiavellianismus – manipulierendes Verhalten im Sinne der dunklen Triade – den Zusammenhang zwischen täglicher transformationaler Führung und täglichem UPV erklären kann. Zudem überprüften wir, ob trait Machiavellianismus die beschriebenen Zusammenhang moderiert.

Untersuchungsdesign: Im Rahmen einer Tagebuchstudie wurde täglicher Machiavellianismus, tägliche transformationale Führung und tägliches UPV an 10 aufeinanderfolgenden Werktagen bei 104 Arbeitnehmern erhoben. Trait Machiavellianismus wurde zu Beginn der Studie in einem separaten Fragebogen erfasst.

Ergebnisse: Erste Ergebnisse konnten die mediierende Funktion von täglichem Machiavellianismus zwischen täglicher transformationaler Führung und täglichem UPV nicht bestätigen. Jedoch fanden wir einen Zusammenhang zwischen trait Machiavellianismus sowie täglichem Machiavellianismus und täglichem UPV.

Limitationen: Kausalaussagen können aufgrund der Datenstruktur nicht getroffen werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Organisationen sollten sich der potentiell negativen Wirkung von transformationaler Führung bewusst sein und die Rolle dunkler Persönlichkeitseigenschaften von Geführten stärker berücksichtigen.

Relevanz/Beitrag: Die Untersuchung von transformationaler Führung, UPV und Machiavellianismus in ihrer täglichen Ausdrucksform ergänzt die vielen Untersuchungen dieser Konstrukte auf der trait Ebene. Insbesondere die Konzeptualisierung von Machiavellianismus auf der Tagesebene knüpft an die Befunde der Persönlichkeitsforschung an, die belegt, dass Persönlichkeit nicht nur stabil ist, sondern von Tag zu Tag fluktuieren kann.

DiagnostikTool – Developing an Inventory for Successful Occupational Transitions

Katharina Oerding; Birgit Maicher

Technische Universität Dresden

Research question: Early occupational transitions such as university or career entry are multi-determined processes which lay the foundation for later job success and satisfaction. We present the development of a new inventory, the DiagnostikTool, which facilitates an understanding of the individual's major determinants for successful occupational transitions

as well as long term effects on career success. A special focus lies on a set of four meta-competencies which are assumed to be overarching domains of transitional competencies: self-reflection, self-awareness, self-efficacy, adaptability and identity. The interplay with abilities, career interests, motives and resources is investigated. Study design: The DiagnostikTool inventory is an adaptive and interactive screening instrument examining

transitional competencies as well as the above named components. Participants are high school graduates and freshmen, students at risk of university drop out as well as career entrants in Germany. Assessments take place in three points of measurement including a 6

months follow-up. Results: Reliability and validity of the inventory will be assessed as well as the predictive validity of transitional competencies concerning successful university and occupational transitions. Limitations: A lack of prior referable research on transitional

competencies in the occupational context requires the development of a solid theoretical construct in adjustable steps. Theoretical/practical implications: The DiagnostikTool is designed to (a) develop an integrated theoretical model of successful occupational transitions, (b) derive implications to increase competencies relevant for any job-related

transition and (c) draw implications for further investigation on transitional competencies. Relevance/contribution: As transitional competencies are amenable to enhancement and training, results of this study can be used for further investigation on mastering transitions in different occupational stages and contexts.

Überlastung durch Emails: längsschnittliche Ergebnisse

Sandra Ohly¹; Lenka Duranova²

¹Universität Kassel; ²FOM Hochschule für Oekonomie und Management

Fragestellung: Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ermöglichen es, überall und ständig Emails zu empfangen. Dies wird häufig als Ursache von Überlastung angesehen. Emails können neben der Ursache aber auch ein Symbol von Überlastung sein (Barley, Meyerson, & Grodal, 2011). Demnach wird das Stresserleben lediglich auf die zahlreichen Emails attribuiert. Weiterhin ist eine umgekehrte Verursachungsrichtung plausibel: Personen, die bereits in ihrem Wohlbefinden beeinträchtigt sind, sind weniger in der Lage, eingehende Informationen zu filtern und erleben daher Emails als belastend.

Die zahlreichen bisherigen Studien zu diesem Thema lassen aufgrund methodischer Schwächen keine eindeutigen Schlüsse über die Wirkrichtung zu, da nur querschnittliche Zusammenhänge analysiert werden.

Untersuchungsdesign: In diesem Vortrag werden die Ergebnisse zweier längsschnittlicher Untersuchungen (N = 95 und N = 333) zum Thema Informationsflut und Wohlbefinden vorgestellt, die Hinweise auf die Ursache-Wirkungs-Kette erlauben.

Ergebnisse: Die Auswertung beider Studien mittels Regressionsanalysen und Strukturgleichungsmodelle weisen darauf hin, dass Informationsüberflutung durch Email über die Zeit hinweg mit verringertem Wohlbefinden in Verbindung steht. Es gibt keine Bestätigung für die umgekehrte Verursachungsrichtung.

Theoretische Implikationen: Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Überlastung durch Emails tatsächlich ursächlich für verringertes Wohlbefinden sein kann. In zukünftiger Forschung muß geklärt werden, für welche Personengruppen dies besonders gilt, und welche Strategien hilfreich sein können, um der Überlastung entgegen zu wirken.

Praktische Implikationen: Strategien dem Emailaufkommen besser zu begegnen sind das Deaktivieren der Push-Funktion, das Automatische Ablegen von Emails in Unterordner, und ein verbessertes Kommunikationsverhalten per Email. Diese sollten zur Verbesserung des Wohlbefindens verwendet werden.

Beitrag: Die Studien weisen darauf hin, dass Überlastung durch Emails tatsächlich ursächlich für verringertes Wohlbefinden sein kann.

“Blue Monday, bright Friday?”: The role of personality in the change trajectory of work engagement over a workweek

Viktoria Oppenauer; Verena Haun

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

The concept of entrainment suggests that phenomena's change trajectories may be subject to the organizing power of a workweek. For instance sleep quality and affective states display trajectories which are systematically ordered in weekdays. Although research demonstrated daily and weekly fluctuations of work engagement, little is known about the entrainment of engagement to the weekly rhythm. This study aims to answer the following questions: Are change trajectories of engagement entrained to a five-day workweek? Do neurotic and extravert individuals differ in the extent to which their engagement is entrained to a workweek?

In this diary study, 156 employees completed a general online questionnaire assessing neuroticism and extraversion, and daily online surveys from Monday to Friday assessing work engagement.

Latent growth curve analyses showed a linear increase of work engagement from Monday to Friday, suggesting that the experience of engagement is entrained to the workweek. Employees' start-level of engagement on Monday was negatively associated with neuroticism, and positively associated with extraversion. The linear increase of work engagement over the workweek was stronger for employees high (vs. low) on neuroticism. Extraversion did not predict changes of engagement over the week. Thus, the entrainment of work engagement to the workweek seems to be stronger for more neurotic employees.

We focused only on stable (time-invariant) characteristics as individual-differences variables when studying work engagement trajectories.

Daily individual interventions (e.g., focusing on positive emotions) aiming to enhance work engagement should be pursued especially at the start of the workweek and should target particularly employees high on neuroticism.

Our study extends current organizational research on work engagement by examining trajectories of work engagement across several workdays and showing that change processes of engagement unfold differently for employees with different personality traits.

Warum es keine ‚One size fits all‘ Lösung für den Zusammenhang von Team Reflexion und Leistung gibt: Eine Studie im Punctuated Equilibrium

Kai-Philip Otte; Udo Konradt

Universität Kiel

Fragestellung

Die Punctuated Equilibrium Theorie sagt vorher, dass Veränderungsprozesse im Rahmen von langen, stabilen Perioden stattfinden (Equilibrium), die von kurzen, revolutionären Perioden unterbrochen werden. Bisher wurden allerdings noch nie die selbst-regulatorischen Anpassungsprozesse von Teams innerhalb dieser Perioden betrachtet. Basierend auf kürzlich entwickelten, mehrdimensionalen Konzeptualisierungen des Reflexionskonstrukts, untersuchen wir daher erstmalig wie verschiedene Formen eines Teamprozesses (Qualität und Quantität von Reflexion) im Rahmen der Punctuated Equilibrium Theorie mit der Leistung von Teams zusammenhängen. Insbesondere erwarten wir, dass die Qualität der Reflexion positiv mit der Leistung in revolutionären Perioden und die Quantität der Reflexion positiv mit Leistung in Equilibriumsperioden zusammenhängt.

Untersuchungsdesign

Im Rahmen einer Längsschnittuntersuchung mit sechs Messzeitpunkten hatten 86 Teams (3-6 Mitglieder) die Aufgabe in einem Wirtschaftsplanspiel ein fiktives Unternehmen zu leiten, und durch komplexe Entscheidungen den Gewinn des Unternehmens zu maximieren. Leistung, sowie Quantität und Qualität der Team Reflexion wurden zu jedem Zeitpunkt gemessen.

Ergebnisse

Mittels eines Panelmodels konnten wir gemäß unserer Hypothesen zeigen, dass Qualität der Reflexion in revolutionären Perioden und Quantität der Reflexion in Equilibriumsperioden mit Leistung in Teams assoziiert ist.

Limitationen

Da die Ergebnisse aus einer Untersuchung mit Studierendenteams stammen ergeben sich Einschränkungen der externen Validität. Ferner lässt das Model nur between-subjects-Aussagen zu.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Studie unterstreicht die Notwendigkeit, Teamprozesse im Längsschnitt zu betrachten.

Relevanz/Beitrag

Diese Studie ist die erste, die die Punctuated Equilibrium Theorie im Rahmen einer intensiven längsschnittlichen Untersuchung anwendet, und zusätzlich durch die gleichzeitige Betrachtung von Qualität und Quantität von Reflexion zur Aufklärung der teilweise ambivalenten Ergebnislage in der Reflexionsforschung beiträgt.

Validierung einer deutschen Kurzversion des Fragebogens zur Gerechtigkeitseinschätzung in Organisationen

Sonja Kristine Ötting; Corinna Spruss; Günter W. Maier

Universität Bielefeld

Fragestellung:

In diesem Beitrag wird die Konstruktion einer Kurzversion des deutschen Fragebogens zur organisationalen Gerechtigkeit (Maier et al., 2007) und die Validierung dessen Faktorenstruktur berichtet.

Untersuchungsdesign:

Dem Vorbild der englischen Kurzversion (Hansen et al., 2013) folgend wurde die Auswahl der Items an einer Stichprobe (n1=131) durchgeführt (nach Stanton et al., 2002), während Faktorenstruktur und Reliabilität an einer zweiten Stichprobe (n2=141) überprüft wurden.

Ergebnisse:

Aus den 20 Items des Originalfragebogens wurden insgesamt 12 Items ausgewählt (je drei pro Subskala: distributive, prozedurale, interpersonale und informationale Gerechtigkeit). Die Fit-Werte des 4-Faktorenmodells waren zufriedenstellend. Wie im Originalfragebogen, war das 4-Faktorenmodell dem 1-, 2- und 3-Faktorenmodell vorzuziehen. Obwohl mit der gleichen Methode ausgewählt, wich die Itemauswahl von der englischen Auswahl ab. Daher wurden die Ergebnisse der CFA neben der englischen Kurz- und der deutschen Langversion auch mit einem Faktorenmodell der englischen Itemauswahl verglichen. Im Vergleich dieser Modelle ergab das Modell mit den in dieser Studie ausgewählten Items bessere Fit-Werte als das Modell mit den der englischen Kurzversion entsprechenden Items. Im weiteren Vergleich waren die Fit-Werte der deutschen Lang- und Kurzversion und der englischen Kurzversion vergleichbar gut.

Limitationen:

Weitere Validierungsschritte sind noch ausstehend. Die Erhebung aller Daten im Selbstbericht kann zu Verzerrungen der Ergebnisse geführt haben.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Die Verwendung einer Kurzskala verbessert die Ökonomie der Anwendung der Skala. Eine validierte Kurzversion ist dabei immer einer ad-hoc Skala vorzuziehen, da nur so die Güte der Messung sichergestellt werden kann.

Relevanz/Beitrag:

Dieser Beitrag ist ein erster Schritt zur Validierung einer einheitlichen, ökonomischen und stichprobenunabhängigen Kurzversion des Fragebogens der Gerechtigkeit in Organisationen.

Comparing the reality to the ideal: employees' assessment of their leaders and effects on health and satisfaction

Kathleen Otto; Daniela Lange; Maria Kottwitz

Philipps-Universität Marburg

Research Question

The study explores the consequences of perceiving a direct leader as more or less ideal when compared to own standards for job satisfaction and health. Building on ideas of person-supervisor-fit, we assume that the more the leader is evaluated as ideal, the more satisfied are employees with their job, the less they show depressive symptoms, and the lower is their sick leave behavior.

Study Design

In a two-wave study with a time lag of eight months, employees were questioned about how much their direct leaders match to their ideal leader, as well as to their job satisfaction, depressiveness, and sick leave behavior. Data of 846 employees nested in teams could be analyzed.

Results

Multilevel analyses indicated that the stronger employees evaluated that their leaders fit to their ideal at T1 (controlled for autoregressor), the higher was their job satisfaction at T2, and the less frequently they had called in sick during the previous six months.

Limitations

As the assessment of the ideality of the leader was only studied at T1, we cannot rule out reversed causation, i.e. that a worse health status triggers a devaluation of leaders. Moreover, job satisfaction was studied by a single item measure.

Theoretical/Practical Implications

From a theoretical point of view, future research is needed to clarify if the postulated regular causation is true, or if reciprocal effects play a role. When it comes to implication for HRM, it should be considered that employees have a clear picture in mind about their ideal leader. Hence, by the use of surveys this picture should be made more explicit. This could help to establish an ideal leadership culture and to design leadership development tools accordingly.

Relevance/Contribution

In times of competition between organizations to hire and keep well-qualified employees, leaders as representatives of organizations are central key for employer branding activities. By focusing on person-supervisor-fit this study contributes in providing knowledge about an essential piece of a puzzle for explaining employees' health.

Der Einfluss des Alters von Mitarbeitenden auf den Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und organisationalem Commitment

Christian Otto; Sabine Remdisch

Leuphana Universität Lüneburg

Fragestellung

Bisherige Forschung hat gezeigt, dass Mitarbeitende verschiedener Altersgruppen unterschiedliche Führungsstile bevorzugen und, dass ein transformationaler Führungsstil ein Einflussfaktor organisationalen Commitments ist. Diese beiden Erkenntnisse verbindend geht der Beitrag der Frage nach, welchen Einfluss das Alter auf den Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und organisationalem Commitment nimmt.

Untersuchungsdesign

In einer Fragebogenerhebung mit 629 Mitarbeitenden mittelständischer Unternehmen wurden die transformationale Führung, die drei Formen des organisationalen Commitments sowie das Alter der Mitarbeitenden erfasst und die Zusammenhänge durch Korrelations- und Regressionsanalysen untersucht.

Ergebnisse

Die transformationale Führung korreliert in geringer bis mittlerer Stärke mit affektivem und normativem organisationalen Commitment. Signifikanz und Stärke der Korrelationen zeigen einen klaren positiven Zusammenhang mit einem höheren Alter der Mitarbeitenden.

Limitationen

Die Stichprobe beschränkt sich auf mittelständische Unternehmen, deren Führungsstrukturen und Führungskultur sich von Großunternehmen unterscheidet.

Theoretische/Praktische Implikationen

Durch weitere Forschung gilt es zu bestimmen, ob das Lebensalter oder die Zugehörigkeit zu einer Generation mit gemeinsamen prägenden Einflüssen hinter dem Einfluss der Variablen „Alter“ stehen.

In der Praxis kann transformationale Führung die Bindung von Mitarbeitenden mittleren und höheren Alters befördern. Es muss jedoch kritisch hinterfragt werden, welche Art von Führungsverhalten zukünftig geeignet ist, um auch die jüngeren Mitarbeitenden erfolgreich zu binden.

Relevanz/Beitrag

Der vorliegende Beitrag liefert erste Erkenntnisse für den wenig erforschten Einfluss des Alters der Mitarbeitenden auf das Zusammenspiel von transformationaler Führung und organisationalem Commitment.

Computerbasierte Gruppenaufgaben in der luftfahrtpsychologischen Eignungsuntersuchung

Viktor Oubaid

DLR Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt

Gruppenaufgaben in Assessment Centern leiden meist darunter, dass vergleichsweise wenig mentale Leistung erbracht werden muss. In soziotechnischen Systemen wie einem Airline-Cockpit findet Zusammenarbeit aber immer unter Bedingungen hoher mentaler workload statt. Daher wurde eine computerisierte Gruppenaufgabe mit unterschiedlichen Arbeitssequenzen entwickelt, in der individuelle mentale Leistung parallel zur Gruppenarbeit erfasst wird. Parallel dazu wurde die Beurteiler-Seite in Richtung höherer Standardisierung gegenüber papierbasierten Assessoren-Methoden entwickelt. In zwei Stichproben (N=131 und N=104) mit Bewerbern für das Ausbildungsprogramm einer Fluggesellschaft wurden parallel zum eigentlichen eignungsdiagnostischen Prozess Daten mit dem computerisierten Verfahren erhoben. Es zeigt sich, dass die resultierenden Bewertungen und die Leistungswerte recht gut mit Leistungen und Beurteilungen aus dem eignungsdiagnostischen Prozess zusammenhängen. Weiterhin zeigt sich, dass die Leistung in der Individualaufgabe mit der Komplexität der Gruppenaufgabe korreliert. Eine Einschränkung der Studie lag darin, dass nur per Leistungstests vorausgewählte Personen an der Studie teilnehmen konnten. Für die Praxis ist die vorgestellte Thematik insofern relevant, als sie die Konstruktion von Assessment Centern auch in anderen Berufsbereichen betreffen könnte. So wurde das Verfahren bereits mit Anästhesisten und Chirurgen ausprobiert.

Hin zur neurokognitiven Ergonomie im Feld

Marlene Pacharra¹; Edmund Wascher²

¹Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der Technischen Universität Dortmund; ²Technische Universität Dortmund

Fragestellung

Reale Arbeitssituationen sind nicht nur geprägt durch physikalische (z. B. Hitze) und physische Belastungen (z. B. Tragen von Lasten) - klassische Forschungsschwerpunkte in der Ergonomie - sondern auch durch kognitive Belastungen (z. B. Monotonie). Die mobile Messung mentaler Zustände und der Informationsverarbeitung ist daher ein wichtiger Schritt zur Erfassung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz. Durch neue Entwicklungen im Bereich der neurophysiologischen Methoden wie der Elektroenzephalographie (EEG) und der funktionellen Nahinfrarotspektroskopie (fNIRS) können relevante kognitive Parameter bei sich frei bewegenden Personen flexibel erfasst werden. Dieser Beitrag stellt die relevanten neurophysiologischen Messmethoden mit ihren Stärken und Schwächen einander gegenüber und schildert Einsatzerfahrungen.

Untersuchungsdesign

Erste Validierungen der Messmethoden wurden im klassischen Laborsetting mit PC-Aufgaben, im Fahrsimulator und während verschiedener Lauftaufgaben durchgeführt. Zeitgleiche kognitive und physische Arbeitsbelastung wurde simuliert.

Ergebnisse

Die nichtinvasiven neurophysiologischen Verfahren unterscheiden sich in ihrer Vorbereitungszeit, Anfälligkeit für Bewegungsartefakte, zeitlichen und räumlichen Auflösung.

Limitationen

In simulierten Arbeitsumgebungen stehen verschiedene neurophysiologische Verfahren zur Verfügung um kognitive Prozesse mobil zu erfassen. Bei der Übertragung auf reale Arbeitssituationen sollte aus praktischen Gründen (z. B. Vorbereitungszeit, soziale Akzeptanz) auf miniaturisierte Messapparate zurückgegriffen werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Für eine holistische Betrachtung einer Arbeitssituation und der aus ihr resultierenden Beanspruchung für den Arbeitnehmer müssen verschiedene Messebenen und Messverfahren (objektiv und subjektiv) integriert werden.

Relevanz

Psychische Belastung stellt einen ständig wachsenden Einflussfaktor in modernen Arbeitsumgebungen dar: Neurophysiologische Messmethoden erlauben es, relevante kognitive Parameter kontinuierlich und objektiv messbar zu machen.

Führungsverhalten aus einem neuen Blickwinkel. Gibt es Differenzen in der Hirnaktivität bei der Ausübung verschiedener Führungsstile?

Katharina Pachocki; Jens Rowold

Technische Universität Dortmund

Fragestellung. Bislang stützt sich die Führungsforschung auf psychometrische Messverfahren, die das Verhalten der Führungskraft erfassen. Die Idee ist nun, sich über die Einschätzung von Führungsstilen hinaus auf die neurologischen Prozesse im Gehirn der Führungskraft zu fokussieren. Während komplexer Verhaltensweisen, wie z.B. klassischen Führungssituationen, sind unterschiedliche Hirnregionen aktiv. Bisher gibt es empirische Erkenntnisse über die Verknüpfung von Hirnbereichen und der Tendenz zur Formulierung einer Vision und darüber, dass neurologische Unterschiede bei effektiven und nicht effektiven Führungskräften festgemacht werden können. Die vorliegende Studie soll nun überprüfen, ob bei einzelnen Dimensionen der Transformationalen Führung (TF) unterschiedliche Hirnbereiche aktiv und miteinander verknüpft sind.

Untersuchungsdesign. Die Stichprobe umfasst derzeit 4 von 20 Studierenden, die jeweils mit einem Partner an einem Rollenspiel teilnehmen, welches ein problemorientiertes Mitarbeitergespräch repräsentiert. Für die Messung der Hirnaktivität der Führungskraft wird währenddessen eine Messung mit dem Elektro-Enzephalogramm (EEG) durchgeführt. Ein parallel dazu aufgezeichnetes Video dient zur späteren Bestimmung der einzelnen Führungsverhaltensweisen auf Basis einer Experteneinschätzung.

Ergebnisse. Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen der Aktivität von Hirnregionen und den Facetten der TF.

Limitationen. Die EEG-Messung erfolgt lediglich zu einem Zeitpunkt. Die Stichprobengröße der Untersuchung schränkt die Aussagekraft ein.

Theoretische/praktische Implikationen. Es sollen neurologische Mechanismen während bestimmter Führungsverhaltensweisen aufgedeckt und somit zum besseren Verständnis der TF sowie der Konstruktvalidität beitragen. Durch das objektive EEG-Maß kann die bisherige psychometrische Beurteilung von Führungskräften bereichert werden.

Relevanz/Beitrag. Diese Studie erweitert die Führungsforschung um neurologische Erkenntnisse und ist die erste, die sich mit der Hirnaktivität während der Ausübung der Facetten der TF beschäftigt.

Das Zusammenspiel von entgrenztem Arbeiten und Kontrolle in der erfolgreichen Grenzgestaltung zwischen Arbeits- und Privatleben

Esther Palm; Bettina Lampert; Christian Seubert; Jürgen Glaser

Universität Innsbruck

Fragestellung

Digitale Technologien ermöglichen zunehmend entgrenztes Arbeiten, d.h. eine Integration von Arbeit in das Privatleben. Das Ausmaß wahrgenommener Kontrolle in der Grenzgestaltung zwischen Arbeits- und Privatleben wird dabei als zentrale Komponente für das Wohlbefinden von Beschäftigten gesehen. Diese Studie untersucht die komplexen interaktiven Effekte von entgrenztem Arbeiten und Kontrolle in der Grenzgestaltung auf emotionale Erschöpfung, Arbeitsengagement und Arbeits-Privatlebenkonflikt von Beschäftigten.

Untersuchungsdesign

Anhand polynomialer Regressionen und Response Surfaces wurden Fragebogendaten einer heterogenen Stichprobe (N=941) auf Basis von zwei Messzeitpunkten (T1-T2, 1 Monat) analysiert.

Ergebnisse

Die Analysen zeigen, dass Arbeits-Privatlebenkonflikt und emotionale Erschöpfung anstiegen, wenn entgrenztes Arbeiten die Kontrolle in der Grenzgestaltung überstieg. Beide Indikatoren erreichten die höchsten Werte, wenn stark entgrenztes Arbeiten mit niedriger Kontrolle in der Grenzgestaltung einherging. Entgegen der Erwartung ging eine Übereinstimmung höherer Ausprägungen entgrenzten Arbeitens und Kontrolle in der Grenzgestaltung mit erhöhtem Arbeits-Privatleben Konflikt einher. Arbeitsengagement war bei einer Kombination aus mittleren Ausprägungen von entgrenztem Arbeiten und Kontrolle in der Grenzgestaltung am höchsten ausgeprägt.

Limitationen

Die Befunde basieren auf Fragebogendaten. Weitere Faktoren aus Arbeits- und Privatleben sollten in zukünftigen Studien berücksichtigt werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Neben der Vergrößerung der Kontrollspielräume in der individuellen Grenzgestaltung, sollten sich Forschung wie Interventionen zur Gesundheitsprävention auf das tatsächliche Ausmaß entgrenzten Arbeitens von Beschäftigten fokussieren.

Relevanz/Beitrag

Diese Studie erweitert den Kenntnisstand zu einer erfolgreichen Grenzgestaltung zwischen Arbeits- und Privatleben. Sie zeigt eine neue Perspektive auf das Zusammenspiel zweier Charakteristika der Grenzgestaltung und ihrer zeitverzögerten Beziehungen zum Wohlbefinden von Beschäftigten auf.

Dark creativity: How power drives malevolent creative performance

Carolyn Palmer; Martin Kersting

Justus Liebig Universität Giessen

Purpose

Creativity is seen as a significant driver for successful marketing activities (Bharadwaj & Menon, 2000; Hülshager, Anderson, & Salgado, 2009). However, little research focuses on its shady side. In our experimental study we examine the mutual influence of power and creativity as predictors for “dark creativity”. Dark creativity is defined as the use of creative ideas for malevolent actions (Crompton, 2010). As Gino and Ariely (2012) point out individuals use self-serving justifications to conceal morally doubtful behavior. We assume holding a powerful position or scoring high on self-reported power motivation explains additional variance in creative but “dark” (i.e. immoral) performance.

Design/Methodology

Participants (N = 160 young professionals) were randomly assigned to high vs. low power condition (role of marketing director vs. marketing intern). Baseline Creativity was assessed by a self-description inventory and a test. Explicit power motivation was assessed by a psychometrical survey. By that we can describe the effect of the subjective experience of power and of individual power motivation on ideational fluency (a measure of creativity) in an immoral marketing task.

Results

Dark creativity is explained by creative performance in the benevolent task and power motive, the latter showing 5 percent incremental validity. The manipulation of a high vs. low power condition did not work. However, we managed to simulate an occupational task that provided an opportunity for dark creativity as a manipulation check showed.

Limitations

The manipulation of power condition should be replicated in further research. Furthermore, attention should be turned to a more balanced sample regarding gender ratio and occupational background.

Theoretical/Practical Implications

Our findings support the concept of dark creativity as a combination of cognitive abilities and motivational aspects.

Relevance/contribution

This article is the first to investigate the impact of power on creativity in an immoral occupational task.

Formen der Pausengestaltung bei deutschen Erwerbstätigen

Hiltraut Paridon¹; Nicole Lazar²

¹Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV); ²Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF

Fragestellung. Pausen sind eine wichtige Regenerationsquelle im Arbeitsalltag. Es Hinweise darauf, dass Beschäftigte Pausen ausfallen lassen oder in Pausen Tätigkeiten nachgehen, die ggf. nicht erholsam sind, wie z.B. pausenlos in sozialen Netzwerken „unterwegs“ zu sein. Wie Beschäftigte ihre Pausen verbringen und ob sie sich dabei erholen, unter-suchte die vorliegende Studie. Im Fokus standen dabei zum einen Personen, die im Home-Office arbeiten oder dienstlich viel unterwegs sind und zum anderen interessierte die Nutzung elektronischer Medien in der Pause.

Untersuchungsdesign. In 12 explorativen Interviews wurden Beschäftigte nach ihren Pausenaktivitäten und Wünschen befragt. Auf Grundlage der Interviews wurde eine Online-Umfrage entwickelt, an der 323 Personen teilnahmen.

Ergebnisse. Die Befragten können sich umso häufiger erholen, je mehr sie in der Pause spazieren gehen, sich mit Kolleginnen und Kollegen unterhalten, abhängen und „chillen“ sowie Ausgleichsübungen/Sport machen. Entgegen der Erwartung zeigt sich, dass die Befragten – und hier auch die Jüngeren – elektronische Medien nicht ständig nutzen. Die Wirkung der Geräte wird eher kritisch gesehen. Knapp ein Viertel der Befragten lässt häufig oder immer die Pause ausfallen. Hoher Zeit- und Termindruck wird als häufigster Grund für einen Pausenausfall genannt.

Limitationen. Die Online-Umfrage ist nicht repräsentativ. Die Stichprobe sollte erweitert werden und vor allem unter 25-jährige sollten hinsichtlich der Nutzung elektronischer Medien stärker mit einbezogen werden. Darüber hinaus sollte die (langfristige) Wirkung unterschiedlicher Pausenaktivitäten weiter untersucht werden.

Implikationen. Beim Thema Pausen bieten sich verschiedene Ebenen an, um Maßnahmen der Verhältnis- und der Verhaltensprävention umzusetzen. Wichtig sind vor allem organisatorische Maßnahmen, die sicherstellen, dass alle Beschäftigten regelmäßig Pausen in ihrem Arbeitsalltag machen können.

Relevanz. Pausen sind von großer Bedeutung für die Prävention und es gibt viele Ansatz-punkte für die Verbesserung der Pausenkultur.

Validierung einer deutschen Übersetzung der CStR-Scale

Agnieszka Paruzel; Marie Krüger; Lara Willmes; Günter W. Maier

Universität Bielefeld

Fragestellung

Für die Mehrzahl der deutschen Unternehmen ist CSR derzeit durch die Berichtspflicht ein hochaktuelles Thema, muss allerdings keine unliebsame Pflicht bleiben. Die CSR-Wahrnehmung der eigenen Beschäftigten steht mit vielen Kriterien in Verbindung wie Commitment oder OCB. Um die unternehmensinternen CSR-Wahrnehmungen messbar zu machen, wurde die CStR-Scale (El Akremi et al., in press) ins Deutsche übersetzt und validiert.

Untersuchungsdesign

Die Skala, die aus sechs Subskalen besteht, wurde hinsichtlich ihrer Faktorenstruktur überprüft. Da das Original eine auf Aktionäre bezogene Subskala enthält, und nicht jedes Unternehmen eine AG ist, gehen wir im Folgenden von fünf Subskalen aus, damit die Skala in jedem deutschen Unternehmen zum Einsatz kommen kann. Zur Konstruktvalidierung wurden in Anlehnung an das Original organisationale Gerechtigkeit, ethisches Klima (konvergent) sowie negativer Affekt (diskriminant) herangezogen. Die Kriteriumsvalidität wurde anhand einer Mediation des Zusammenhangs von CStR und Commitment durch wahrgenommene organisationale Unterstützung (POS) überprüft.

Ergebnisse

Eine CFA der Faktorenstruktur ($N = 175$) lieferte folgende Ergebnisse: $\chi^2(433) = 851.89$, $p = .000$, CFI = .85, SRMR = .08, RMSEA = .07. Das CStR-Konstrukt wies hohe Zusammenhänge mit organisationaler Gerechtigkeit ($r = .60$, $p < .001$) und ethischem Klima ($r = .59$, $p < .001$) und einen niedrigen Zusammenhang mit negativem Affekt ($r = -.21$, $p < .001$) auf. Kriteriumsvalidität konnte ebenfalls nachgewiesen werden, da der Zusammenhang von CStR und Commitment ($\beta = .32$, $p < .01$) durch POS mediiert wurde.

Limitationen

Um den Nutzen des Instruments für die Praxis zu erhöhen, wurde eine verschlankte Version des Originals bestehend aus fünf statt sechs Subskalen eingesetzt. Die Fit-Indizes unterschreiten die des Originals.

Praktische Implikationen

Es sollte eine Kreuzvalidierung unter Einbezug der gesamten Skala durchgeführt werden.

Relevanz/Beitrag

Durch die Validierung der Skala wird dem Mangel an deutschsprachigen Instrumenten zur Messung von CSR-Wahrnehmungen entgegen gewirkt.

Adaptive Koordination im Operationssaal: Veränderungen in der Rollenkomposition und der Koordinationszentralität

Surabhi Pasarakonda¹; Jan Schmutz¹; Jasmina Bogdanovic; Gudela Grote¹; Merlin Guggenheim²; Tanja Manser³

¹ETH Zürich; ²SWISSPARC; ³Universität Bonn

Fragestellung: Diese Studie untersucht die adaptive Koordination von chirurgischen Teams in Abhängigkeit der Operationsphasen. Wir erforschen den Einfluss von Subgruppen mit unterschiedlichen Rollenkompositionen innerhalb des Teams auf adaptive Koordination und Leistung. Wir erwarten, dass sich die Rollenkomposition und dadurch die Zentralitäten der verschiedenen Teammitglieder in Abhängigkeit der Phasen der Operation verändern und dass sich dies auf die Koordination der Teams auswirkt.

Untersuchungsdesign: Wir haben 30 in vivo Observationen von chirurgischen Teams während Operationen durchgeführt. Das Verhalten der einzelnen Teammitglieder wurde mittels eines strukturierten Kodierungssystems erfasst. Zudem erhoben wir Angaben der Erstchirurgen zu ihrer Operationserfahrung, der Komplexität, der Zielerreichung und zu unerwarteten Ereignissen während der Operation.

Ergebnisse: Die Datenanalyse ist noch nicht vollständig abgeschlossen. Wir haben die Koordinationsabfolgen mittels Sequenzanalysen ermittelt und untersuchen aktuell die Dynamiken des Verhaltens innerhalb der Teams über die verschiedenen Operationsphasen hinweg mit Hilfe von Netzwerkanalysen. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Koordination in intensiveren Operationsphasen vermehrt über periphere Teammitglieder verläuft, während es in weniger intensiven Phasen zu vermehrter Koordination über zentrale Teammitglieder kommt.

Limitationen: Aufgrund der Beobachtung von nur einer spezifischen Art von Operation könnte die Generalisierbarkeit der Ergebnisse limitiert sein.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Forschung bezüglich Subgruppenprozesse und deren Einfluss auf adaptive Koordination soll vorangetrieben werden. Wir erwarten Erkenntnisse über den Einfluss individueller Teammitglieder auf die Teamkoordination zu gewinnen.

Relevanz/Beitrag: Die Erkenntnisse können wichtige Hinweise für die Gestaltung von Teamtrainings und Interventionen in der Chirurgie liefern.

Das Modell der latenten und manifesten Funktionen der Erwerbsarbeit - metaanalytische Befunde

Karsten Paul; Andrea Zechmann; Bernad Batinic; Klaus Moser

Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg

Fragestellung: Marie Jahoda (1981) erklärte die negativen psychischen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit primär als Folge eines Mangels an sog. latenten Funktionen der Erwerbsarbeit (Zeitstruktur, Sozialkontakt, kollektive Ziele bzw. Sinngebung, Status und Aktivität). Die manifeste Funktion des Gelderwerbs hielt sie für weniger bedeutsam. Ziel der hier durchgeführten Studie war es, die vorliegenden empirischen Untersuchungen zu dieser Theorie zu sammeln und metaanalytisch zu integrieren.

Untersuchungsdesign: Die Datenintegration wurde mithilfe eines Random-Effects-Modells vorgenommen. Die Datengrundlage schwankt zwischen $k = 12$ unabhängigen Stichproben mit $n = 745$ Teilnehmern und $k = 65$ mit $n = 20.712$ für die einzelnen Effektstärken.

Ergebnisse: Wie von Jahoda vorhergesagt, berichten Erwerbstätige einen deutlich besseren Zugang zu den latenten Funktionen der Arbeit als Erwerbslose. Dies gilt insb. für Status ($d = 0.73$) und Zeitstruktur ($d = 0.68$), aber auch für Aktivität ($d = 0.57$), kollektive Ziele ($d = 0.54$), und Sozialkontakt ($d = 0.39$). Der größte Gruppenunterschied findet sich allerdings für die selbsteingeschätzte finanzielle Situation ($d = 0.95$).

Der Zusammenhang zwischen den latenten Funktionen und der psychischen Gesundheit ist für die finanzielle Situation ($r = .32$), die kollektiven Ziele ($r = .32$), und den Status ($r = 0.30$) von mittlerer Größe. Für Zeitstruktur ($r = 0.27$), Sozialkontakt ($r = 0.22$) und Aktivität ($r = 0.22$) finden sich schwache Zusammenhänge.

Limitationen: Die Befunde beruhen auf Querschnittsdaten.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Befunde stehen insgesamt in guter Übereinstimmung mit den theoretischen Annahmen Jahodas. Für finanzielle Schwierigkeiten fällt der Unterschied zwischen Arbeitslosen und Erwerbstätigen und der Zusammenhang mit psychischen Beanspruchungssymptomen aber deutlich größer aus, als ursprünglich vermutet.

Relevanz/Beitrag: Die Metaanalyse liefert für die meistzitierte Theorie der psychologischen Arbeitslosigkeitsforschung erstmals stabile Schätzungen einschlägiger Zusammenhänge und Gruppenunterschiede.

Per Mausklick zu mehr Resilienz? Eine Evaluationsstudie bei einem Finanzdienstleister

Nina Pauls¹; Christian Schlett¹; Roman Soucek²

¹Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; ²Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Fragestellung

Diese Fallstudie mit Beschäftigten einer genossenschaftlichen Bank überprüft die Wirksamkeit eines Online-Resilienztrainings anhand mehrerer Evaluationskriterien der Zufriedenheit mit dem Training, des Lernzuwachses und der psychischen Auswirkungen.

Untersuchungsdesign

Das Online-Training umfasste jeweils 4 Einheiten à 10 Minuten zu den Themen Achtsamkeit, Selbstwirksamkeit und Optimismus, die als personale Ressourcen von Resilienz angesehen werden. Insgesamt erstreckte sich die Trainingsphase über sechs Wochen. Vor und nach dem Training wurden die drei genannten personalen Ressourcen, resilientes Verhalten bei der Arbeit, psychische Beanspruchung und Arbeitsengagement erfasst. Zudem wurde nach Abschluss jedes Themenblocks die Zufriedenheit auf 7-stufigen Gesichterskalen beurteilt und der Lernzuwachs anhand von kurzen Wissenstests (8 Multiple-Choice-Fragen) ermittelt. Von den 96 Beschäftigten, die sich zu dem Training anmeldeten, liegen für 38 eindeutig zuordenbare Angaben zur Vor- und Nachbefragung vor.

Ergebnisse

Im Mittel waren die Beschäftigten mit den Trainingseinheiten zufrieden ($M = 5,30$; $SD = 1,13$). Der Lernzuwachs betrug durchschnittlich 0,55 SD. Es zeigte sich ein Anstieg der Achtsamkeit ($p = .01$), des resilienten Verhaltens ($p = .09$) und des Arbeitsengagements ($p < .01$), sowie eine Reduktion der psychischen Beanspruchung ($p < .01$).

Limitationen

Da der angestrebte Vergleich mit einer Kontrollgruppe aufgrund geringer Beteiligung entfiel, sollte die Wirksamkeit des Trainings durch Studien mit randomisiertem Kontrollgruppendesign und mehreren Follow-up Messungen abgesichert werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Ein Online-Resilienztraining mit geringem Umfang und Aufwand kann bereits erste Verbesserungen des Befindens erzielen. Geeignete Präsenz- und beteiligungsorientierte Maßnahmen sollten flankierend eingesetzt werden.

Relevanz/Beitrag

Es konnte gezeigt werden, dass E-Learning-Formate, die bislang eher für die fachliche Aus- und Weiterbildung genutzt werden, auch im Kontext der psychischen Prävention wirkungsvoll eingesetzt werden können.

Intrinsisch motiviert, aus Fehlern gelernt. Die Rolle von Lernen aus Fehlern im Handwerk

Hilko Paulsen; Timo Kortsch; Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig

Fragestellung

Die mit dynamischen Arbeitswelten einhergehende Unsicherheit stellt für Beschäftigte einen potenziellen Stressor dar und führt dazu, dass nicht alle Fehler vermieden werden können (vgl. Frese & Keith, 2016). Intrinsische Motivation sorgt für positive Gefühle bei der Arbeit (Deci & Ryan, 2000). Diese positiven Gefühle erweitern das Gedanken-Handlungsrepertoire, fördern Kreativität und schützen von Beanspruchungserleben (Fredrickson, 1998, 2004). In dieser Studie wird der Frage nachgegangen, inwieweit intrinsische Motivation (1) das Lernen aus Fehlern als wichtigen informellen Lernprozess in dynamischen Arbeitswelten fördert und (2) Lernen aus Fehlern Zusammenhänge zwischen intrinsischer Motivation und innovativem Verhalten sowie Beanspruchung vermittelt.

Untersuchungsdesign

In einer Stichprobe mit 599 Beschäftigten aus technologiegeprägten Handwerksgewerken wurde ein zweistufiges Vorgehen gewählt. Ein aus der Theorie abgeleitetes Modell wurde einer Teilstichprobe überprüft, angepasst und an einer weiteren Teilstichprobe validiert.

Ergebnisse

Es zeigt sich, dass intrinsische Motivation innovatives Verhalten fördert und emotionale Irritation reduziert. Lernen aus Fehlern vermittelt diese Zusammenhänge teilweise. Es besteht hingegen kein Zusammenhang zwischen Lernen aus Fehlern und kognitiver Irritation.

Limitationen

Auf Grund des Querschnittsdesigns müssten Längsschnittstudien noch die Wirkrichtung untersuchen. Dabei sollten auch andere Stichprobenzusammensetzungen angestrebt werden, da diese Stichprobe einen hohen Männer- und Auszubildendenanteil aufweist, der für die untersuchte Branche allerdings typisch ist.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Studie gibt Hinweise auf die Bedeutung intrinsischer Motivation sowie das Lernen aus Fehlern für innovatives Verhalten und gesundheitliche Beanspruchungen. Unternehmen sollten intrinsische Motivation fördern und Lernen aus Fehlern kultivieren.

Relevanz

Die Studie stellt die Bedeutung von intrinsischer Motivation für das Lernen aus Fehlern in modernen Arbeitswelten und speziell im Handwerk heraus.

Bei der Arbeit im Fluss sein: Voraussetzungen und Konsequenzen von Flow-Erleben bei der Arbeit

Corinna Peifer; Gina Wolters

Ruhr-Universität Bochum

Fragestellung.

Personen können sich im Flow länger konzentrieren und haben eine größere Motivation sich einer Aufgabe erneut zu widmen, wodurch sich langfristig die Fertigkeiten erhöhen. Positive Effekte von Flow auf Wohlbefinden führen zudem dazu, dass Personen auch langfristig leistungsfähig bleiben. Das hat auch positive Konsequenzen für den Erfolg von Unternehmen. Unser Beitrag gibt einen systematischen Überblick über Konsequenzen Voraussetzungen von Flow am Arbeitsplatz.

Untersuchungsdesign.

Es wurden die Datenbanken PsychInfo, PubMed, PubPsyc, Scopus und Web of Science für die Jahre 1975 – 2016 nach Artikeln (englisch oder deutsch) zu Flow-Erleben bei der Arbeit durchsucht. Suchbegriffe waren hierbei die Kombination aus 1) Flow / Optimal Experience / Csikszentmihayi mit 2) Arbeit / Organisation / Stress (deutsch / englisch). Die resultierenden Artikel wurden auf ihre Relevanz bzgl. der Fragestellung überprüft und systematisch im Hinblick bzgl. der Voraussetzungen und Konsequenzen von Flow am Arbeitsplatz ausgewertet.

Ergebnisse.

Als Voraussetzungen für Flow-Erleben wurden in den Artikeln Merkmale der Person (z.B. Identifikation, Interesse), der sozialen Situation (z.B. Unterstützung durch Kollegen, Führung), sowie des Arbeitsplatzes (z.B. Autonomie) untersucht. Bzgl. der Konsequenzen von Flow zeigten sich Auswirkungen auf die Person (Wohlbefinden, Leistung), die soziale Situation (Spillover von Flow auf andere) und auf die Organisation (Produktivität).

Limitationen.

Es wurden ausschließlich Artikel auf Englisch oder Deutsch gesucht, somit bleiben Veröffentlichungen in anderen Sprachen unberücksichtigt.

Implikationen & Relevanz

Die Analyse der Konsequenzen von Flow-Erleben bestätigt positive Effekte von Flow-Erleben sowohl aus Sicht der Unternehmen, als auch aus Sicht der Arbeitnehmer_innen. Die Analyse der Voraussetzungen von Flow gibt Anhaltspunkte, wie Flow am Arbeitsplatz gefördert werden kann. Es werden Maßnahmen zur Förderung von Flow abgeleitet.

Mit Selbstwirksamkeitserwartung und ohne Job-Angst in den Beruf – Trainingsdesigns für Psychologiestudierende

Henrike Peiffer; Thomas Ellwart; Franzis Preckel

Universität Trier

Fragestellung: Die Selbstwirksamkeitserwartung (SWE) von Psychologiestudierenden zur erfolgreichen Erfüllung von Aufgaben der psychologischen Praxis gilt als zentraler Prädiktor für den erfolgreichen Studienabschluss und Berufseintritt. Trotz dieser Relevanz verschätzen viele Studierende ihre eigenen Fähigkeiten. Damit verbunden bestehen häufig Ängste in Hinblick auf die eigene berufliche Zukunft. Um die SWE an die tatsächliche Leistungsfähigkeit anzupassen und berufsbezogene Ängste zu mindern, wurden Trainings entwickelt und deren Wirksamkeit überprüft: Unterstützt eine Individual- oder Gruppenintervention die Veränderung kognitiver (SWE) und emotionaler Zielvariablen (Job-Angst)? Werden die Trainingsdesigns durch die Studierenden als nützlich bewertet?

Untersuchungsdesign: Es wurden zwei Trainingsversionen mit N=41 Studierenden durchgeführt: (1) Einzelintervention zur angeleiteten Selbstreflektion eigener Kompetenzen (1 Std.) und (2) Gruppenintervention zur gemeinsamen Reflektion und Kommunikation psychologischer Kompetenzen (2 Std.). Die SWE und die Job-Angst wurden mittels Fragebogen in einem Prä-Post-Design erhoben.

Ergebnisse: Die angeleitete Selbstreflektion steigert die SWE der Studierenden ($t(21)=2.52$, $p<.05$) und verringert die Job-Angst deskriptiv; ebenso zeigt sich ein Anstieg der SWE im Rahmen der Gruppenintervention ($t(18)=2.68$, $p<.05$) und eine Senkung der Job-Angst ($t(18)=2.81$, $p<.05$). Beide Maßnahmen werden von Studierenden als nützlich bewertet.

Limitationen: Die Studierenden meldeten sich freiwillig für eines der Trainings, die Stichprobe war selbstselektiert. Zudem sind Untersuchungen im Längsschnitt zur Wirksamkeit der Trainingsmaßnahmen anhand z.B. des Berufserfolgs nötig.

Implikationen: Es sollten bereits vor Berufseintritt Maßnahmen zur Professionalisierung von Studierenden erfolgen, denn die klare Artikulation eigener fachlicher Fähigkeiten steigert die Erwerbschancen beim Berufseinstieg.

Relevanz: Die Reflektion der eigenen fachlichen SWE schafft Bewusstsein für persönliche Präferenzen zur weiteren Studiengangplanung und Berufsorientierung.

Privatheit in der Schule - Zur Bedeutung der physischen Umgebung für nachhaltig erfolgreiches Arbeiten von Lehrerinnen und Lehrern

Anna-Lena Peters; Michael Knoll

Technische Universität Chemnitz

Fragestellung: Die sozialen und emotionalen Anforderungen, mit denen sie in ihrer täglichen Arbeit konfrontiert werden, gelten als Hauptgrund für den hohen Krankenstand und die frühzeitige Berufsaufgabe von Lehrer(inne)n. Unsere Forschung widmet sich der Frage, inwieweit die physische Umgebung (operationalisiert durch die psychische Privatheit) als Ressource den Effekt dieser Anforderungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Lehrer(inne)n abschwächen kann.

Untersuchungsdesign: An einer Fragebogenstudie nahmen 112 Lehrer/innen verschiedener sächsischer Schulen teil.

Ergebnisse: Psychische Privatheit moderiert den Zusammenhang zwischen sozialen Stressoren und Irritation und den Zusammenhang zwischen emotionalen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit. Andere Moderationshypothesen wurden nicht bestätigt. Für soziale Unterstützung wurde jeweils kontrolliert.

Limitationen: Die derzeitige Stichprobengröße erlaubt keine Analyse auf Gruppenebene. Das Querschnittsdesign erlaubt keine Kausalschlüsse.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Studie zeigt am Beispiel der Privatheit, dass psychologische Prozesse, die auf den Einfluss der physischen Umgebung auf Lehrer/innen zurückzuführen sind, Modelle der Lehrer/innen-Gesundheit bereichern können. Der Einfluss dieser Prozesse sollte bei der Gestaltung von Schulen berücksichtigt werden und bietet neben Maßnahmen, die auf die Person und das Team fokussieren, einen neuen Ansatzpunkt für Intervention und Prävention.

Relevanz/Beitrag: Psychische Erkrankungen im Lehrerberuf führen zu hohen Fehlzeiten und Unterrichtsausfall. Da emotionale und soziale Anforderungen im Lehrerberuf kaum zu vermeiden sind, gilt es Ressourcen zu identifizieren, um trotz dieser Anforderungen Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Lehrer/innen zu erhalten und zu erhöhen. Die vorliegende Studie stellt einen ersten Schritt dar, die Bedeutung der physischen Umgebung als eine solche Ressource zu etablieren.

Development of a Value-Based Career Orientation Scale

Julian Pfrombeck; Gudela Grote

ETH Zürich

Research Question. In times of an increasingly diverse and plural work environment, we aim to leave the prevalent debate about the ‘traditional’ and the ‘new’ career and take a fresh look at what constitutes contemporary career orientations in socio-technical systems across cultures. A career orientation is a person’s subjective attitude concerning his or her own future work-related career path. Thus, our goal is to develop a new value-based and multidimensional career orientation scale.

Study Design. We conducted a literature review to identify relevant value-based and career-related constructs and apply a triangulated multi-methods approach for the instrument development. Based on existing literature and qualitative data from interviews, we develop the new career orientation scale which is embedded in Schwartz’s theory of basic human values. In a first quantitative study, its factorial structure, reliability and validity will be examined. Subsequent analyses with quantitative and longitudinal data from different cultural contexts are envisaged.

Results. We expect a multidimensional career orientation scale.

Potential Limitations. Our study only provides an initial validity test, and more studies are needed to strengthen the validation of our new measure. With the inclusion of multiple career concepts, we run the risk of obtaining an unclear factor structure. However, this uncertainty is outweighed by the potential benefits of a handy and concise career orientation scale.

Theoretical/Practical Implications. The detachment from the traditional bipolar view of career orientation enables us to reset and incorporate different career concepts on the same level. A contemporary career orientation scale may provide a helpful measure to explain employees’ work-related attitudes and behavior.

Relevance/Contribution. By grounding our new scale on the theory of universal human values, we contribute to the development of an underlying theory about the formation and key characteristics of individual career orientations.

Umgang mit großen Informationsmengen in der modernen Arbeitswelt

Annika Piecha; Winfried Hacker

Technische Universität Dresden

Im Zuge der Digitalisierung in der Arbeitswelt gehört der Umgang mit neuen Medien zum Alltag. Die daraus resultierenden großen Informationsmengen vermittelt durch neue Medien und die beschleunigte Kommunikation am Arbeitsplatz ziehen gesundheitliche Folgen nach sich. Untersuchungen geben Hinweise auf eine Arbeitsintensivierung bei der Aufgabenbearbeitung durch einen steigenden Zeitbedarf bei der Informationsbearbeitung. Die berichtete Studie erfasst den Umgang mit großen Informationsmengen vermittelt durch elektronische Medien und zeigt auf, welche Implikationen sich für Personal- und Organisationsentwicklung und der künftigen Entwicklung von Informations- und Kommunikationstechnik ergeben.

In einer qualitativen Studie wurden 70 Interviews mit Beschäftigten und Unternehmensvertretern des Dienstleistungssektors durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass ein adäquater Umgang mit großen Informationsmengen an Bedeutung gewinnt. Nicht nur Menge, sondern auch Qualität der durch elektronische Medien vermittelten Informationen ist entscheidend. Ansätze zur Optimierung des Umgangs lassen sich auf der Ebene des Beschäftigten und im organisatorischen und technischen Bereich finden. Die Ableitung von Lösungen bedarf einer Betrachtung der jeweiligen Tätigkeit. Die Ergebnisse der Studie belegen, dass der Umgang mit großen Informationsmengen Unternehmen und Beschäftigte aktuell vor Herausforderungen stellt. Neben passgenauer Personal- und Organisationsentwicklung sind insbesondere auch Entwickler von IKT gefragt, psychologisch begründete Lösungen in der Planung und Entwicklung ihrer Produkte zu berücksichtigen. Die Ergebnisse stützen die Forderung nach einer stärkeren interdisziplinären Vernetzung.

Fragebogen zur Ermittlung wahrgenommener Merkmale interaktiver Arbeitstätigkeiten – FEMiA

Ulrike Pietrzyk; Winfried Hacker

Technische Universität Dresden

Das erweiterte ArbSchG erfordert das Einbeziehen psychischer Belastung und deren präventives Gestalten. Wie psychische Belastung zuverlässig erfasst werden kann, soll mit dem bedingungsbezogenen Befragungsinstrument FEMiA vorgestellt werden. Das Verfahren erfasst Merkmale gut gestalteter Arbeit im Sinne der DIN EN ISO 6385 für Tätigkeiten im Handel. Der Einzelhandel stellt Deutschlands drittgrößten Wirtschaftszweig dar. Drei Millionen Erwerbstätige und 160.000 Auszubildende sind im Einzelhandel beschäftigt.

Fragestellung

Entspricht das Verfahren den geforderten Gütekriterien?

Untersuchungsdesign

An der Untersuchung nahmen 558 Beschäftigte verschiedener Einzelhandelsunternehmen teil, die sich in der Verkaufsorganisation und der Warenart unterscheiden. Die Untersuchungsteilnahme war freiwillig.

Ergebnisse

Das Verfahren FEMiA trennt valide Anforderungsausprägungen entsprechend der Norm. Erwerbstätige mit vergleichbarer kundeninteraktionszentrierter, aber verschiedener objektzentrierter Ganzheitlichkeit unterscheiden sich signifikant in den Ausprägungen der Tätigkeitsmerkmale. Das Verfahren weist akzeptable bis gute Trennschärfen und interne Konsistenzen auf. Die Werte der Retest-Reliabilitätskoeffizienten liegen zwischen 0.68 und 0.90. Der mittlere ICCunjust-Wert für die drei Faktoren des Instruments variiert zwischen 0.67 und 0.80. Die mittleren ICCjust-Kennwerte verweisen auf eine gute Übereinstimmung zwischen den Ratern.

Limitationen

Konkrete Gestaltungsempfehlungen zur weiteren Arbeitsoptimierung, die auch zu einer Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten beitragen, bleiben nach der Analyse noch zu leisten.

Implikationen

Das Verfahren entspricht den geforderten Gütekriterien.

Relevanz/Beitrag

Das Verfahren prüft die geforderten Merkmale der verbindlichen Standards (DIN EN ISO 6385) für gut gestaltete Arbeit und ist somit als Instrument zur gesetzlich geforderten ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG) einsetzbar.

Belastungsschwerpunkte in der betrieblichen Ausbildung Branche Handel

Ulrike Pietrzyk; Anne Steputat; Silvia Spitzer; Reingard Seibt

Technische Universität Dresden

Fragestellung:

Lassen sich Belastungsschwerpunkte in den Einschätzungen der betrieblichen Ausbildung identifizieren?

Gibt es Zusammenhänge zwischen den Einschätzungen belastungsrelevanter Merkmale der Arbeitssituation von Azubis und den Outcome-Variablen Work Engagement, Zufriedenheit und Wohlbefinden?

Bestehen Unterschiede in den Belastungseinschätzungen der betrieblichen Ausbildung zwischen Azubis und Ausbilder?

Vorgehen:

2016 fand überregional in 39 Niederlassungen eines Unternehmens der Branche Handel und Warenlogistik eine standardisierte Onlinebefragung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) statt. 181 Azubis beteiligten sich freiwillig daran. Das durchschnittliche Alter betrug 21,4 Jahre. 62% der Befragten waren männlich. Die Beteiligung der Azubis aus dem ersten bis dritten Lehrjahr war nahezu gleichverteilt.

Ergebnisse:

Die Befunde zeigen in den meisten Belastungskategorien keine Auffälligkeiten. Hinweise auf Veränderungsbedarfe lassen sich allerdings im Bereich der Arbeitsumgebung (z.B. der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze) und bezogen auf die Arbeitsorganisation finden.

Bei einem Drittel der erhobenen Belastung zeigen sich Korrelationen in mittlerer Höhe mit den Outcome-Variablen.

Tendenziell bewerten Ausbilder die Belastung der betrieblichen Ausbildung etwas günstiger als Azubis. Eine Ausnahme bildet der Bereich soziale Beziehungen. Die Belastung durch Ärger mit Vorgesetzten, Kollegen sowie Kunden schätzen Ausbilder signifikant höher ein.

Limitationen:

Es können keine Ursache-Wirkungs-Aussagen getroffen werden, da es sich um eine Gelegenheitsstichprobe und eine Querschnittsuntersuchung handelt.

Implikationen:

Die ermittelten Zusammenhänge zwischen der Belastungseinschätzung und den Outcome-Variablen liefern Ansatzpunkte für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung im Rahmen der Umsetzung des AGS.

Relevanz/Beitrag:

Die Befragung dient zusätzlich der Sensibilisierung der Azubis für den AGS und der Bewusstseinsbildung für Gefährdungen. Dies ermöglicht eine Förderung der AGS-Kompetenz und der Eigenverantwortung für den AGS.

Age Differences in Workplace Deviance: A Meta-Analysis

Jan Luca Pletzer¹; Sven C. Voelpel²; Janneke K. Oostrom¹

¹Vrije Universiteit Amsterdam; ²Jacobs University Bremen

Research Question

Older employees are still discriminated against in HR-related decisions. However, older employees do not perform worse than their younger counterparts. Here, we examine if age differences in workplace deviance, an often overlooked aspect of job performance, exist, and if such differences are moderated by study and sample characteristics.

Research Design

For this meta-analysis, we searched various scientific databases for studies measuring the relationship between workplace deviance and age, and coded 110 scientific articles containing 136 individual studies and 207 effect sizes.

Results

A small negative correlation between workplace deviance and age emerged, $r = -.088$, 95% confidence interval (CI) $(-.107, -.068)$, $p < .001$, $k = 136$. Publication bias did not influence the interpretation of the mean weighted effect size. There was no significant difference in the effect size between interpersonal ($r = -.086$) and organizational deviance ($r = -.112$), $Q(1) = 1.929$, $p > .05$. Age differences in self-rated workplace deviance ($r = -.106$) were significantly larger than in other-rated workplace deviance ($r = -.043$), $Q(1) = 12.725$, $p < .001$. Lastly, age differences in workplace deviance were more pronounced in countries with high levels of pension coverage and a large number of social connections in old age.

Theoretical and Practical Implications

Older employees behave less deviantly than younger employees. From this perspective, the disadvantages older individuals face in HR-related decisions are even less justified. Interestingly, age differences were larger for self-reports than for other-reports. Future research should examine whether this occurs because self-reports are more biased in older individuals. It should also examine age differences in workplace deviance longitudinally to investigate if these differences are due to intra-individual changes in behavior over time or to differences in cohorts.

Relevance/Contribution

The findings highlight the potential beneficial effect of hiring and promoting more older individuals for organizational performance.

Wie beeinflussen Arbeitsbedingungen im Kontext der Arbeit 4.0 die Kreativität von alten und jungen Mitarbeitern?

Ute Poethke; Theresa Brogt; Jens Rowold

Technische Universität Dortmund

Fragestellung

Arbeitsbedingungen, die Mitarbeitern zu höherer Kreativität motivieren, stellen in Zeiten des Wandels einen wichtigen Faktor dar. Bislang fehlt jedoch ein Instrument, um veränderte Arbeitsbedingungen (z.B. entgrenzte Arbeitszeiten oder Digitalisierung) zuverlässig zu erfassen. Zudem ist unklar, ob sich gerade die veränderten Bedingungen unterschiedlich auf die Kreativität älterer und jüngerer Mitarbeiter auswirken. Ziel dieser Studie ist deshalb (1) ein neues Instrument zur Erfassung veränderter Arbeitsbedingungen bereitzustellen und (2) Aufschluss über die Wirkung auf die Kreativität in unterschiedlichen Altersgruppen zu geben.

Untersuchungsdesign

234 Berufstätige wurden zu den fünf Arbeitscharakteristika aus Hackman und Oldhams (1976) Job Characteristics Model befragt. Ergänzend wurden Charakteristika der Arbeit 4.0 (Flexibilisierung, Entgrenzung, Digitalisierung, Mitbestimmung, Sinnhaftigkeit) mit einem neuentwickelten Fragebogen erhoben. Zu einem zweiten Messzeitpunkt wurde die Kreativität und das Alter der Mitarbeiter erfasst. Alle Messinstrumente weisen gute Reliabilitäten auf.

Ergebnisse

Das Alter übt keinen direkten Einfluss auf die Kreativität aus. Unter Einbezug der Arbeitscharakteristika zeigen sich jedoch Moderationseffekte: die erlebte Bedeutsamkeit, das Wissen über digitale Medien und die Teilnahme an Weiterbildungen steigern die Kreativität älterer Mitarbeiter. Hingegen stärkt nur eine geringe Entgrenzung der Arbeitszeit die Kreativität jüngerer Mitarbeiter.

Limitationen

Die Daten basieren lediglich auf Selbsteinschätzungen.

Implikationen

Da sich Arbeitsbedingungen unterschiedlich auf die Kreativität älterer und jüngerer Mitarbeiter auswirken, sollten diese differenziert erforscht und Maßnahmen zielgruppenspezifisch abgeleitet werden.

Relevanz

Die Studie fokussiert das praxisrelevante Thema Arbeit 4.0, indem ein bewährter Fragebogen mit einem neuen Instrument zur Erfassung veränderter Arbeitsbedingungen kombiniert wird. Auf diese Weise wurden Arbeitscharakteristika identifiziert, die altersabhängig zur Kreativitätssteigerung beitragen.

Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung von Merkmalen der Arbeit 4.0

Ute Poethke; Jens Rowold

Technische Universität Dortmund

Fragestellung

Die heutige Arbeitswelt wird u.a. von der digitalen Transformation, dem Trend zur Wissensgesellschaft und einem Wertewandel in der Gesellschaft geprägt (Humphrey et al., 2007). Diese und andere Entwicklungen, die die Arbeitswelt nachhaltig beeinflussen, fasst der Begriff Arbeit 4.0 zusammen (Rump & Eilers, 2017). Um auch zukünftig optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen und das Human Resource Management an die Veränderungen anzupassen, ist es von Bedeutung die Arbeitscharakteristika der Arbeit 4.0 umfangreich erheben zu können. Existierende Instrumente wie der Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1976) decken eine Reihe relevanter Arbeitscharakteristika ab. Es fehlt jedoch ein Instrument, um auch veränderte Arbeitsbedingungen, wie die Flexibilisierung des Arbeitsortes, die Entgrenzung der Arbeitszeit oder den Einsatz digitaler Medien, zuverlässig zu erfassen. Der Fragebogen zur Erfassung von Merkmalen der Arbeit 4.0 (A4.0) schließt diese Lücke und deckt die Konstrukte Flexibilisierung, Entgrenzung, Digitalisierung, Mitbestimmung sowie Sinnhaftigkeit ab.

Untersuchungsdesign

In einer Studie mit 234 Berufstätigen werden Zusammenhänge zu Konstrukten wie Arbeitszufriedenheit, Kreativität sowie Arbeitsengagement aufgezeigt. Die konvergente und diskriminante Validität wurde mit Hilfe verschiedener Fragebögen (u.a. Job Diagnostic Survey, organisationales Commitment, OCB, Work-Life-Balance, Irritation) überprüft.

Ergebnisse

Erste Analysen zeigen, dass der A4.0 ein reliables und valides Instrument zur Erfassung von Merkmalen der veränderten Arbeitswelt darstellt.

Limitationen

Die Daten basieren lediglich auf Selbsteinschätzungen.

Implikationen

Mit dem A4.0 können veränderte Arbeitscharakteristika erfasst und differenziert erforscht werden, um das Human Resource Management auf zukünftige Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt auszurichten.

Relevanz

Mit dem A4.0 wird erstmalig ein valides, reliables und ökonomisches Instrument zur Erfassung sich wandelnder Arbeitsbedingungen bereitgestellt.

Wie wirken sich Veränderungen in der Arbeitswelt auf die Inklusion von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit aus?

Roman Prem¹; Christian Korunka¹; Monika Finsterwald²; Markus Schwab²; Georg Spiel²

¹Universität Wien; ²pro mente Forschung

Fragestellung

Im Rahmen eines Kooperationsprojektes an der Schnittstelle zwischen Forschung und Praxis wurde das Ziel verfolgt aktuelle und künftige Veränderungen in der Arbeitswelt sowie deren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten zu beschreiben und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten. Dabei wurde insbesondere die Situation (potentiell) Beschäftigter mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit berücksichtigt.

Vorgehen

Basierend auf bestehender Literatur wird in diesem Praxisbericht auf die Bedürfnisse von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt und Programme zur Integration dieser Personen in den Arbeitsprozess eingegangen. Dabei werden auch spezifische Herausforderungen beschrieben, die sich für Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit ergeben. Anschließend werden aktuelle Veränderungen in der Arbeitswelt beschrieben (z.B. Arbeitsintensivierung, Flexibilisierung, Automatisierung) und deren potentiellen Auswirkungen auf die Inklusion von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit diskutiert.

Ergebnisse

Durch aktuelle Veränderungen am Arbeitsmarkt ergeben sich für die Beschäftigten zunehmend Anforderungen, die Selbstregulation erfordern und die Beschäftigten potentiell überbeanspruchen können. Außerdem ist davon auszugehen, dass durch Automatisierung insbesondere hochroutinisierte Tätigkeiten im mittleren Qualifikationsbereich wegfallen und so der Druck am Arbeitsmarkt für alle Beschäftigten weiter zunimmt.

Limitationen

Der vorliegende Praxisbericht baut auf bestehender Literatur und bereits veröffentlichten Daten (z.B. EWCS) auf; es wurden jedoch keine neuen Daten erhoben.

Implikationen

Durch die langfristig erwarteten Entwicklungen am Arbeitsmarkt sollte auf gesellschaftlicher Ebene überlegt werden, wie Arbeit sinnvoll verteilt werden kann.

Relevanz/Beitrag

Dieser Praxisbericht zeigt auf, welche Herausforderungen sich durch aktuelle und zukünftige Veränderungen in der Arbeitswelt für die Inklusion von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit in den Arbeitsprozess ergeben.

Prokrastination bei der Arbeit: Die Rollen von kognitiven Bewertungen und von Selbstkontrollanstrengung für Selbstregulationsversagen im Arbeitsalltag

Roman Prem¹; Oliver Weigelt²; Tabea Scheel³; Katja Hoffmann³; Christian Korunka¹

¹Universität Wien; ²Universität Rostock; ³FernUniversität in Hagen

Fragestellung

Das Ziel der vorliegenden Studie war es intra-individuelle Prozesse zu untersuchen, die Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen mit Prokrastination bei der Arbeit verbinden. Prokrastination stellt eine Form von Selbstregulationsversagens bei der Initiierung oder dem Abschluss von Aufgaben dar. Es wurde angenommen, dass die kognitive Bewertung der tagesspezifischen Arbeitssituation als Herausforderung und/oder als Hindernis die Selbstkontrollanstrengung innere Widerstände zu überwinden beeinflusst und diese wiederum mit erhöhter Prokrastination bei der Arbeit einhergeht.

Untersuchungsdesign

Zur Untersuchung intra-individueller Prozesse wurde eine Tagebuchstudie mit drei Messzeitpunkten pro Arbeitstag durchgeführt. Für die Analysen standen insgesamt 762 Tagesdatensätze von 110 TeilnehmerInnen zur Verfügung.

Ergebnisse

Mehrebenenmediationsanalysen zeigten negative serielle indirekte Effekte von Zeitdruck und Problemlösen auf Prokrastination, die über die Bewertung als Herausforderung und in Folge reduzierte Selbstkontrollanstrengung vermittelt wurden. Zeitdruck hatte auch einen positiven seriellen indirekten Effekt auf Prokrastination, der über die Bewertung als Hindernis und in Folge erhöhte Selbstkontrollanstrengung vermittelt wurde. Handlungsspielräume hatten dagegen einen negativen seriellen indirekten Effekt auf Prokrastination, der über eine geringere Bewertung als Hindernis und in Folge reduzierte Selbstkontrollanstrengung vermittelt wurde.

Limitationen

Die in der vorliegenden Studie erhobenen Daten beruhen ausschließlich auf Selbstberichten.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass kognitive Bewertungsprozesse die Selbstkontrollanstrengung sowie Selbstregulationsversagen bei der Arbeit beeinflussen. Dies sollte bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden.

Relevanz/Beitrag

Mit Hilfe eines Tagebuchdesigns war es in der vorliegenden Studie möglich intra-individuelle Prozesse zu untersuchen, die Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen mit Prokrastination bei der Arbeit verbinden.

Überprüfung des Zusammenhangs der ersten beiden Evaluationsebenen nach Kirkpatrick bei einem Einsatzfahrt-Training für Rettungsdienstmitarbeiter

Maria Prohn; Britta Herbig

Klinikum der Universität München

Fragestellung: Sondersignalfahrten im Rettungsdienst (RD) weisen ein deutlich erhöhtes Unfallrisiko auf. Ein speziell hierzu entwickeltes Training wird mithilfe der vier Ebenen von Kirkpatrick (Reaktion, Lernen, Verhalten, Resultate) evaluiert. Dabei soll untersucht werden, inwieweit die im Modell angenommene Abhängigkeit zwischen den Ebenen haltbar ist. Es wird betrachtet, ob es Einstellungsänderungen und Wissenszuwachs in Abhängigkeit der Trainingsbewertung (TB) gibt.

Untersuchungsdesign: Beim Gesamtdesign handelt es sich um ein Interventions-/Wartegruppendedesign, bei dem Teilnehmer hinsichtlich aller 4 Ebenen untersucht werden. Auf der Reaktionsebene wurden direkt nach dem Training u.a. Inhalte und Anwendbarkeit erfasst. Auf der Lernebene wurden vor und 1-2 Monate nach dem Training Einstellungen (u.a. verkehrsrelevanter Persönlichkeitsmerkmale und Risikowahrnehmung) sowie Wissen mittels eigens entwickeltem Wissenstest zum Thema Verkehrssicherheit erhoben. Der Einfluss der Reaktion auf das Lernen der Teilnehmer wird regressionsanalytisch untersucht.

Ergebnisse: 72 RD-Mitarbeiter (Alter $34,8 \pm 9,7$ Jahre, 79,2% männlich) nahmen bisher an der Studie teil. Unter Kontrolle der Vorhermessungen zeigte sich ein positiver Einfluss der TB auf den Wissenszuwachs ($R^2=.18$, $\Delta R^2=.06$), während sich für einstellungsbezogene Aspekte kein Einfluss der TB fand (alle $\Delta R^2 \leq .01$).

Limitationen: Die derzeitige Stichprobe erlaubt noch keine spezifischeren Aussagen hinsichtlich der Zusammenhänge der Evaluationsebenen. Eine Überprüfung der Relevanz des Abstands zur Nachhermessung steht noch aus.

Implikationen: Eine positive Reaktion auf das Training führt zu einem Wissenszuwachs, ruft aber keine Änderung der persönlichkeitsnahen Einstellungen hervor. Die Abhängigkeit zwischen den ersten beiden Evaluationsebenen kann daher nur zum Teil bestätigt werden.

Relevanz: Wissen um die Zusammenhänge von Reaktion, Lernen, Verhalten und weiterer Konsequenzen, kann generell helfen, Trainings effektiver zu implementieren und Trainingserfolge, wie hier eine erhöhte Verkehrssicherheit, zu verbessern.

Die Wahrnehmung destruktiver Führung in einem sich wandelnden Kontext

Franziska Pundt¹; Alexander Pundt²; Anne Marit Wöhrmann¹

¹BAuA; ²Universität Mannheim

Fragestellung: In der aktuellen Forschung zu Antezedenzen destruktiver Führung wird das Führungskonzept auch als Wahrnehmungsphänomen diskutiert. Studien untersuchen dabei oft den Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen der Rezipienten als Bedingungen destruktiver Führung. Eigene Vorarbeiten deuten darauf hin, dass auch ein unsicherer Kontext (wenig psychologische Sicherheit) die Wahrnehmung der Führungskraft als destruktiv begünstigen kann. In dieser Studie untersuchen wir Restrukturierung und Stellenabbau als Indikatoren eines unsicheren Kontexts und ihre Zusammenhänge mit wahrgenommener rücksichtsloser Führung vermittelt über Arbeitsplatzunsicherheit.

Untersuchungsdesign: Ausgewertet wurden Querschnittsdaten der Arbeitszeitbefragung 2015 der BAuA, einer repräsentativen Befragung von 20.000 Erwerbstätigen unterschiedlicher Branchen. Die Mediationshypothesen wurden mittels Regressionsanalysen geprüft.

Ergebnisse: Restrukturierungen und Stellenabbau in den letzten zwei Jahren gehen mit mehr wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit einher, welche wiederum die Wahrnehmung der Führungskraft als rücksichtslos begünstigt.

Limitationen: Die Arbeitszeitbefragung beinhaltet fast ausschließlich Screeningitems, sodass die Messung der Variablen von eingeschränkter Qualität ist. Obwohl in den Hypothesen impliziert, können keine Kausalannahmen getestet werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung kontextueller Unsicherheit für destruktive Führung als Wahrnehmungsphänomen. Diese Zusammenhänge werden an einer repräsentativen Stichprobe gezeigt. Die Ergebnisse implizieren u.a., dass bei der Gestaltung von Wandelprozessen Wahrnehmungsveränderungen der Mitarbeiter besondere Beachtung geschenkt werden sollten.

Relevanz/Beitrag: Restrukturierung und Stellenabbau als häufige Merkmale sich wandelnder Arbeitskontexte werden erstmals im Zusammenhang mit wahrgenommener destruktiver Führung untersucht.

Langsamer statt schneller? Beschleunigende Führung und Reaktanz der Mitarbeiter

Alexander Pundt; Anne Casper

Universität Mannheim

Fragestellung: Beschleunigende Führung wird definiert als absichtliche Einflussnahme einer Führungskraft mit dem Ziel, die Arbeitsgeschwindigkeit der Mitarbeiter zu steigern. In dieser Studie wird die Frage aufgeworfen, wie Mitarbeiter auf solche Beschleunigungsversuche seitens der Führungskraft reagieren. Auf Basis der Theorie der psychologischen Reaktanz betrachten wir beschleunigende Führung als einen Eingriff in die Freiheit der Mitarbeiter, ihre Arbeitsgeschwindigkeit selbst zu bestimmen, und untersuchen mögliche Reaktionen der Mitarbeiter (z.B. Verlangsamungstaktiken, Einstellungen zur Führungskraft).

Untersuchungsdesign: Als empirische Grundlage werden Daten aus einer Fragebogenstudie mit zwei Messzeitpunkten (N = 144) herangezogen, in der beschleunigende Führung zum ersten und die Reaktionen der Mitarbeiter zum zweiten Zeitpunkt erhoben wurden.

Ergebnisse: Es zeigen sich positive Zusammenhänge zwischen beschleunigender Führung und der Nutzung von Verlangsamungstaktiken der Mitarbeiter, die als direkter Ausdruck von Reaktanz interpretiert werden können. Weiterhin zeigen sich indirekte Effekte der beschleunigenden Führung auf die Einstellung zur Führungskraft (Identifikation, Zynismus), zur Arbeit (Entfremdung) und zur Organisation (Commitment). Diese indirekten Effekte sind jedoch umso schwächer, je kreativer die Mitarbeiter in eigener Wahrnehmung sind.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse der Studie unterstreichen die Rolle der Führungskraft als Agent der Beschleunigung in Organisationen. Insbesondere demonstrieren die Ergebnisse unbeabsichtigte Konsequenzen von Beschleunigungsversuchen, für die Führungskräfte im Rahmen von Trainingsmaßnahmen sensibilisiert werden sollten.

Relevanz/Beitrag: Die Studie trägt zum Verständnis der Konsequenzen sozialer Beschleunigung in Organisationen bei und demonstriert erstmalig mögliche Gegenreaktionen in Form von reaktantem Verhalten und mikropolitischen Taktiken der Mitarbeiter auf Beschleunigungsversuche seitens der Führungskraft.

Wer hat Verständnis für Abusive Supervision?

Alexander Pundt¹; Isabelle A. Paßreiter¹; Laura E. Creon²

¹Universität Mannheim; ²SRH Hochschule Berlin

Fragestellung: Ausgehend von Forschungen zur Reaktion von Beobachtern auf Abusive Supervision wird in diesem Beitrag die Frage aufgeworfen, wie Menschen Abusive Supervision in moralischer Hinsicht beurteilen und inwieweit dieses Urteil von Person- & Situationsmerkmalen abhängt.

Untersuchungsdesign: In einer Pilotstudie wurden 112 studentische & berufstätige Probanden nach Bearbeiten eines Persönlichkeitsfragebogens mit einer Vignette konfrontiert, in der ein Mitarbeiter kontraproduktives Verhalten an den Tag legt und von seiner Führungskraft in einer eskalierenden Interaktion zur Rede gestellt wird. Danach wurden die Probanden gefragt, für wie verständlich sie Abusive Supervision seitens der Führungskraft im Anschluss an diese Interaktion halten würden.

Ergebnisse: Es finden sich positive Zusammenhänge zwischen Narzissmus bzw. Psychopathie und dem Verständnis für Abusive Supervision. Außerdem zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Machiavellismus und dem Verständnis für Abusive Supervision bei Probanden, die das eskalierende und zunehmend aggressive Verhalten der Führungskraft in der Vignette für instrumentell zur Lösung des Problems halten.

Limitationen: In dieser Pilotstudie wurde lediglich eine Vignette verwendet, sodass keine kausalen Schlüsse über die Rolle der Situation gezogen werden können.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse zeigen, dass moralische Urteile über Führungsverhaltensweisen und speziell über Abusive Supervision mit Persönlichkeitsmerkmalen in Zusammenhang stehen. Das in dieser Studie erprobte Design lässt sich um weitere Vignetten erweitern und auf neue Fragen anwenden. In zukünftiger Forschung ist zu prüfen, inwiefern moralische Urteile über Abusive Supervision in solchen Vignetten mit tatsächlich gezeigtem Abusive Supervision zusammenhängen.

Relevanz/Beitrag: Diese Studie ist eine der ersten, in der moralische Urteile über Abusive Supervision untersucht werden. Das hier verwendete Design könnte – weitere Forschung vorausgesetzt – der Ausgangspunkt für einen Situational Judgment Test zu Abusive Supervision sein.

Humor als Zeichen der Sicherheit? Humor in der Führung als Puffer gegen Arbeitsplatzunsicherheit

Alexander Pundt; Anne Casper

Universität Mannheim

Fragestellung: Arbeitsplatzunsicherheit ist ein wichtiger Stressor in der heutigen Arbeitswelt, und ihre negativen Effekte sind wohl dokumentiert. In dieser Studie untersuchen wir, inwiefern Humor in der Führung diese negativen Effekte abmildern kann. Vor dem Hintergrund des Interest-Indication-Models wird Humor in der Führung als Beziehungssignal gedeutet, das vor allem in Situationen größerer Unsicherheit zum Tragen kommen sollte.

Untersuchungsdesign: Das aufgestellte Forschungsmodell wurde in einer Fragebogenuntersuchung mit zwei Messzeitpunkten im Abstand von einer Woche (N = 144) geprüft.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Irritation der Mitarbeiter. Dieser Zusammenhang wird durch Humor in der Führung moderiert – er ist umso kleiner, je mehr Humor die Führungskraft einsetzt. Weiterführend fanden sich konditionale indirekte Effekte der Unsicherheit auf Commitment und Entfremdung, die über die Irritation der Mitarbeiter vermittelt und durch Humor in der Führung moderiert wurden.

Limitationen: Alle Daten wurden aus einer Quelle erhoben und umfassen mit einer Woche Abstand einen eher kurzen Zeitraum.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse legen nahe, dass Humor in der Führung für die Mitarbeiter ein wichtiges Zeichen der Sicherheit ist, welches vor allem bei starker Unsicherheit zum Tragen kommt. Damit zeigen die Befunde, dass eine unsicherheitstheoretische Perspektive auf Humor in der Führung ein fruchtbarer Weg für weitere Forschung sein könnte. In der Praxis sollten Führungskräfte für diese Rolle ihres eigenen Humors und die dabei ausgesendeten Botschaften sensibilisiert werden.

Relevanz/Beitrag: Die Studie trägt zum weiteren Verständnis der Rolle von Humor im Führungsgeschehen bei und zeigt insbesondere, dass Humor in der Führung die negativen Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit abmildern kann.

Implizite Führungstheorien in der Wissenschaft - Anforderungsdiskrepanzen zwischen Aufstieg und Erfolg von Führungspersonen

Stephanie Rehbock; Kristin Knipfer; Claudia Peus

Technische Universität München

Fragestellung

Das Phänomen der „Leaky Pipeline“ beschreibt, dass Frauen auf der wissenschaftlichen Karriereleiter verloren gehen und insbesondere in akademischen Führungspositionen unterrepräsentiert sind (Statistisches Bundesamt, 2017). Ein möglicher neuerer Erklärungsansatz sind „implizite Führungstheorien“, da diese die Wahrnehmung von Anforderungen und somit den Aufstieg und Erfolg von Führungspersonen mitbestimmen (Schyns & Schilling, 2011). Im Kontext Wirtschaft konnte bereits gezeigt werden, dass agentisch (= stereotyp männlich) konnotierte Führungstheorien zur Unterrepräsentanz von Frauen beitragen (vgl. „think manager – think male“-Phänomen, Schein, 2001; Heilman, 2012). Welche spezifischen impliziten Führungstheorien in der Wissenschaft vorliegen und deren Auswirkungen auf die Geschlechterverteilung ist jedoch unklar. Diesen Fragen nehmen wir uns in dieser Studie an.

Untersuchungsdesign

Wir führten strukturierte Interviews mit Professor_innen (N = 30) zu den Anforderungen für Aufstieg und Erfolg in wissenschaftlichen Führungspositionen. Die genannten Anforderungen kodierten wir nach Mayring (2010) als agentisch oder kommunal.

Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass wissenschaftliche Führungspersonen agentische Anforderungen wie Leistungsfähigkeit und Ausdauer als kritisch für den Aufstieg in eine Führungsposition ansehen. Als relevant für den Erfolg in der Führungsrolle nennen sie vor allem kommunale Anforderungen wie Kooperationsfähigkeit und Unterstützung.

Implikationen

Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine Anforderungsverschiebung zwischen dem Aufstieg in eine Führungsposition und dem Erfolg als Führungsperson stattfindet. Da implizite Führungstheorien die Aufstiegswahrscheinlichkeit und den Erfolg von Frauen und Männern beeinflussen, sollte für die Verschiebung der Anforderungen im Karriereverlauf sensibilisiert werden.

Beitrag

Die Studie gehört zu den ersten Analysen zu impliziten Führungstheorien im akademischen Kontext und bietet daher wertvolle Erkenntnisse zur Erklärung der ungleichen Geschlechterverteilung in der Wissenschaft.

Glücklich arbeiten? – Faktoren für Glück in Organisationen

Ricarda Rehwaldt

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Fragestellung

Metaanalytische Befunde belegen, dass positiver Affekt und Glücksempfinden prosoziales Verhalten, Gesundheit und psychischem Wohlbefinden fördert (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Ein vergleichbares und häufig untersuchtes Konstrukt ist Arbeitszufriedenheit, die jedoch vorrangig auf externe Faktoren (Spector 1985) und nicht auf eigene Aktivierung abstellt. Es fehlen qualitative Studien und Modelle, die a) Zufriedenheit und Glück abgrenzen und b) untersuchen, welche Faktoren Glück bei der Arbeit fördern. Ziel der Studie „Die glückliche Organisation“ war es deshalb relevante Bedingungen für Glückserleben bei der Arbeit zu identifizieren.

Untersuchungsdesign

Es wurden 33 semi-strukturierte Experteninterviews (Gläser & Laudel, 2010) mit Führungskräften aus unterschiedlichen Branchen und Führungsebenen durchgeführt und mit der erkenntnisoffenen und theoriebildenden Methode GTM (Strauss & Corbin, 1996) ausgewertet.

Ergebnisse

Anhand der Aussagen konnten die Faktoren Sinn, Selbstverwirklichung und Gemeinschaft als glücksförderlich bei der Arbeit identifiziert werden. Diese Faktoren zeigten sich stabil über verschiedene Branchen. Zudem konnte Glück bei der Arbeit von Konzepten der Arbeitszufriedenheit abgegrenzt werden.

Limitationen

Die Studie liefert erste qualitative Ergebnisse zu glücksrelevanten Faktoren bei der Arbeit, die in weiteren Stichproben (z. B. Beschäftigtenperspektive) überprüft werden sollten. Weitere Studien sollten noch quantitativ überprüfen, welchen zusätzlichen Beitrag die Faktoren zu etablierten Konstrukten liefern.

Theoretische und praktische Implikationen

Die Befunde knüpfen an klassische Theorien zu Sinn (z.B. Frankl, 1946) und Selbstverwirklichung (Maslow, 1954) sowie die Self-Determination-Theorie (Deci & Ryan, 2008) an und erweitern diese für die Entstehung von Glück im Arbeitskontext. Die drei identifizierten Faktoren geben Unternehmen Hinweise zur Förderung des Glücksempfinden der Beschäftigten.

Relevanz

Dieser Beitrag bietet ein Framework zur Förderung von Glück im Kontext Arbeit, das bestehende Theorien und Modelle erweitert.

Die Bedeutung von Teamprozess-Sequenzen im Innovationsprozess

Julia A. M. Reif; Ertug Olcay; Katharina G. Kugler; Eleni Georganta; Boris Lohmann; Felix C. Brodbeck

LMU München

Fragestellung: Zusammenarbeit im Team ist gekennzeichnet durch zyklische Prozessphasen der Transition (z.B. Planen), der Aktion (koordiniertes Handeln) und der interpersonellen Prozesse (z.B. Vertrauensbildung). Wir untersuchten Muster dieser Teamprozess-Sequenzen und deren Bedeutung für den Innovationserfolg von Teams.

Untersuchungsdesign: 63 Personen berichteten zu drei Messzeitpunkten über ihre Aktions-, Transitions- und interpersonellen Prozesse sowie ihren Innovationserfolg. Mit den Daten wurde ein transitionsadaptives rekurrentes Fuzzy System gebildet, das sich für die vorliegende Fragestellung eignet, da es die Identifizierung von nichtlinearen Beziehungen zwischen schwach quantifizierbaren Variablen ermöglicht.

Ergebnisse: Stark ausgeprägte Transitionsprozesse und schwach ausgeprägte Aktionsprozesse fördern zu Beginn einer innovativen Aufgabe die Innovationsleistung. Verharren Teams jedoch in der Transitionsphase und fokussieren zusätzlich auf interpersonelle Prozesse, dann ist dies im weiteren Bearbeitungsverlauf hinderlich für Innovationen. Förderlich für Innovationen ist wieder, wenn Teams gegen Ende eines Bearbeitungszeitraums überwiegend Aktionsprozesse bei gleichzeitig niedriger Ausprägung von Transitionsprozessen und geringen interpersonellen Prozessen zeigen.

Limitationen: Die Analyse kann keine Aussage zu kausalen Zusammenhängen machen.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse verdeutlichen das Zusammenspiel von Teamprozessphasen und ihre Bedeutung für den Innovationserfolg. Die Ergebnisse sind im Einklang mit der postulierten Abfolge von Transitions- und Aktionsprozessen. Bei der praktischen Arbeit im Team sollte darauf geachtet werden, dass Transitionsphasen zu Beginn der Arbeit an einer innovativen Aufgabe und Aktionsphasen gegen Ende stattfinden sollten, wobei jeweils auf ein ausgewogenes Maß an interpersonellen Prozessen zu achten ist.

Relevanz/Beitrag: Teamarbeit gewinnt immer mehr an Bedeutung. Wir liefern Erkenntnisse über Determinanten effektiver Innovationsarbeit unter Berücksichtigung sich abwechselnder Teamprozessphasen.

Innovation auf verschiedenen Ebenen – ein integratives, interdisziplinäres Modell

Julia A. M. Reif¹; Tobias Drewlani; Josef H. Gammel; Katharina G. Kugler; Claus Schöttl; Minjie Zou; Victoria Karaseva; Alexander Schönmann²; Michael Zaggl; Felix C. Brodbeck

¹LMU München; ²Technische Universität München

Fragestellung: Die zunehmende Relevanz von Innovationsfähigkeit im globalen Wettbewerb vieler Organisationen, sowie die stärkere Vernetzung unterschiedlicher Disziplinen im Prozess innovativen Arbeitens, erfordern eine interdisziplinäre Betrachtung des Themas Innovation. Dementsprechend sollten auch bei der Beforschung des Themas Innovation die Sichtweisen der verschiedenen Disziplinen berücksichtigt, integriert und für die Praxis nutzbar gemacht werden.

Untersuchungsdesign: Mittels eines systematischen Literaturreviews werden verschiedene wissenschaftliche Zugänge unterschiedlicher Disziplinen zum Thema Innovationsfähigkeit von Organisationen in einem konzeptionellen Modell integriert.

Ergebnisse: Das Modell unterscheidet folgende Ebenen: länderspezifische und gesellschaftstypische Gegebenheiten; Netzwerke und Innovationsfelder, Eigenschaften von Nutzern und Kunden, organisationale Strukturen, intraorganisationale Interaktionen (Teamklima, Führungsstile), individuelle Eigenschaften, sowie Eigenschaften von technischen Systemen und Produkten.

Limitationen: Durch den interdisziplinären Ansatz (Integration von Soziologie, Psychologie, Maschinenwesen und Innovationsmanagement) wird das Modell besonders reichhaltig. Es kann aber keinen universellen Blickwinkel ermöglichen und lässt auch keinen sehr hohen Detailgrad zu.

Theoretische/Praktische Implikationen: Aus dem integrativen Modell werden Fragestellungen für zukünftige Forschung zum Thema Innovation abgeleitet. Das Modell zeigt auf, welche praktischen Implikationen für die Innovationsfähigkeit von Organisationen durch eine gleichzeitige Betrachtung der verschiedenen Ebenen und interdisziplinären Erkenntnisse gewonnen werden können.

Relevanz/Beitrag: Durch die interdisziplinäre Herangehensweise liefert das Modell einen Bezugsrahmen für die Interpretation wissenschaftlicher Erkenntnisse aus verschiedenen Disziplinen und bietet Möglichkeiten zur Übertragung und Synergiebildung zwischen den Disziplinen.

Langfristig als Führungskraft erfolgreich – Reicht eine hohe affektive Führungsmotivation allein dafür aus?

Annabell Reiner¹; Jörg Felfe¹; Thomas Moldzio²

¹Helmut-Schmidt-Universität; ²Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl

Fragestellung: In zahlreichen Studien hat sich das affektive Führungsmotiv als wichtiger Prädiktor für den Führungserfolg. Es wurde jedoch kaum untersucht, inwiefern intrinsisch motivierte Personen auch langfristig als Führungskräfte erfolgreich sind und welche Motivkonstellationen dabei zusätzlich zu beachten sind.

Untersuchungsdesign: Im Rahmen von Assessment Centern wurden die generellen und führungsspezifischen Motive von N = 140 Berufstätigen untersucht. Der Führungserfolg (Führungsspanne und Mitarbeiter einschätzung) wurde ein bis drei Jahre später erhoben.

Ergebnisse: Es zeigte sich, dass ein hohes Machtmotiv zu negativeren Mitarbeiterbewertungen führte und der positive Einfluss des affektiven Führungsmotivs dadurch abgeschwächt wurde. Der positive Zusammenhang zwischen dem affektiven Führungsmotiv und der Führungsspanne wurde abgeschwächt wenn die Führungsmotivation ambivalent war (hohe Vermeidung von Führung).

Limitationen: Führungserfolg ist nicht unbedingt mit der Führungsspanne verbunden. Weiterhin kritisch sind die unterschiedlich langen Zeiträume zwischen der Erhebung der Prädiktoren und Kriterien.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Untersuchung bestätigt theoretische Modelle und erweitert durch Berücksichtigung moderierender Einflüsse sowie Verwendung längsschnittlicher Daten bisherige Studien zum Einfluss der intrinsischen Führungsmotivation auf den Führungserfolg. Als praktische Implikationen können die Erkenntnisse für die Gestaltung der Personalpolitik genutzt werden, um den Führungserfolg, objektiv wie auch aus Sicht der Mitarbeiter, zu steigern.

Relevanz/Beitrag: Die Erhebung der Daten im Längsschnitt lässt Rückschlüsse auf den kausalen Zusammenhang von Motiven und Führungserfolgskriterien zu und ermöglicht Vorhersagen über den langfristigen Erfolg als Führungskraft. Diese Befunde sind insbesondere für die Personalpolitik in Unternehmen von praktischer Relevanz.

Der Feind, das Smartphone? Alternative Lösungsansätze zur Anti-Stress-Verordnung - eine Längsschnittstudie

Kathrin Reinke¹; Katharina Schneider¹; Klaus David²; Gisela Gerlach¹; Sandra Ohly²; Alexander Roßnagel²; Ralf Steinmetz¹; Ruth Stock-Homburg¹

¹Technische Universität Darmstadt; ²Universität Kassel

Fragestellung

Inwiefern werden Mitarbeiter durch individuelle Handlungsempfehlungen dazu befähigt, den Umgang mit IKT und die Gestaltung der Schnittstelle von Arbeit und Privatleben gemäß ihrer Bedürfnisse zu optimieren und ihre Befindlichkeit und Work-Life Balance zu verbessern?

Untersuchungsdesign

Eine quantitative Datenerhebung wurde an zwei Messzeitpunkten durchgeführt. Die t0-Messung schlossen 401 Teilnehmer ab. Basierend auf den Ergebnissen erhielt jeder Teilnehmer individuelle Handlungsempfehlungen zum Umgang mit IKT und zur Schnittstellengestaltung. Die anschließende t1-Messung beendeten 102 Teilnehmer.

Ergebnisse

Die Kodierung offener Fragen zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen zeigt, dass die Mehrheit der Teilnehmer seit der t0-Messung Veränderungen an Erreichbarkeit und Schnittstellengestaltung vornahm, z.B. in Form von Absprachen zur Erreichbarkeit. Ergebnisse der t-Tests mit verbundenen Stichproben (t0- und t1-Messung) zeigen, dass sich Erschöpfung, Work-Life- sowie Life-Work-Conflict signifikant reduzierten, während die Zufriedenheit mit der Erreichbarkeit und der Schnittstellengestaltung signifikant zunahm.

Limitationen

Eine Limitation der Studie ist in der Stichprobengröße zu sehen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Mitarbeiter können durch die Umsetzung individueller Handlungsempfehlungen ihre IKT-Nutzung ihren Bedürfnissen anpassen und ihre Befindlichkeit und Work-Life Balance verbessern. Unternehmen sollten ein Umfeld schaffen, das diese individuellen Verhaltensänderungen fördert.

Relevanz/Beitrag

Bisherige Studien zeigen v.a. negative Effekte von IKT-Nutzung. In Politik und Praxis werden daher Regelungen zur Unterbindung von IKT-Nutzung diskutiert, die jedoch nicht berücksichtigen, dass IKT-Nutzung auch positive Effekte haben kann und sich Mitarbeiter in ihren Präferenzen bzgl. Erreichbarkeit und Schnittstellengestaltung unterscheiden. Die Studie zeigt, dass die Umsetzung individueller Handlungsempfehlungen zur Verbesserung von Befindlichkeit und Work-Life Balance beiträgt und somit eine sinnvolle Alternative zu starren Regelungen ist.

Neurophysiologische Korrelate von Fahrerzuständen in komplexen Verkehrsumwelten – eine Fahrsimulatorstudie

Julian Reiser¹; Marlene Pacharra¹; Stephan Getzmann¹; Gerhard Rinkenauer¹; Edmund Wascher²

¹Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der Technischen Universität Dortmund; ²Technische Universität Dortmund

Fragestellung: Während der Autofahrt müssen Autofahrer schnell und angemessen auf verschiedenste Situationen reagieren. Zu den neurophysiologischen Korrelaten von Aufmerksamkeitsprozessen während einer lang andauernden Fahrt mit wechselnden Anforderungen ist bisher wenig bekannt. Diese Studie untersucht mithilfe miniaturisierter Elektroenzephalographie (EEG) zugrundeliegende kognitive Prozesse während der Langstreckenfahrt in einem Fahrsimulator.

Untersuchungsdesign: In einem komplexen, simulierten Straßennetz werden Versuchspersonen mit beanspruchenden Fahrereignissen (bspw. Abbiege- oder Überholmanöver) konfrontiert. Hierbei wird eine zusammenhängende Strecke abgefahren, die durch Autobahn-, Landstraßen- und Innenstadtgebiete führt. Zur Datenakquise werden mobile EEG-Systeme genutzt, um die Übertragbarkeit des Messaufbaus auf reale Autofahrten zu testen.

Ergebnisse: Auf Basis der Daten werden über längere Zeiträume spektralanalytisch mit Aufmerksamkeitsprozessen korrelierte EEG-Frequenzbänder – Alpha, Beta und Theta – untersucht. Aufgrund der langen Dauer der einzelnen Ereignisse wird ein ereigniskorrelierter Ansatz nicht verfolgt.

Limitationen: Da es sich um eine Simulation handelt, können die Ergebnisse nicht zwingend auf reelles Autofahren übertragen werden. Eventuelle Unterschiede entstehen z.B. aufgrund geminderter Gefahren- und Geschwindigkeitswahrnehmung.

Theoretische/praktische Implikationen: Diese Studie gewährt Aufschluss über die kognitiven Fahrerzustände während der Fahrt in komplexen Umgebungen und anspruchsvollen Situationen. Insbesondere werden Erkenntnisse über die Aufmerksamkeitszustände beim Fahren erwartet.

Relevanz/Beitrag: Im Bereich der Arbeitspsychologie sind die Erkenntnisse der Studie gerade in Bezug auf kognitive Nutzerzustände in komplexen Umgebungen von Interesse. Besonders über den langen Interaktionszeitraum können Zustandsveränderungen detailliert betrachtet werden.

Zwischen den Stühlen: Loyalitätskonflikte von Führungskräften

Manuela Richter; Cornelius J. König; Alexandra Enke; Johanna König

Universität des Saarlandes

Fragestellung

Wenn sich Führungskräfte sowohl ihren Mitarbeitern als auch ihrem Arbeitgeber verbunden fühlen und beiden gleichermaßen gerecht werden möchten, aber nicht können, entstehen Loyalitätskonflikte (LK). Während Rollenkonflikte (RK) aus Unklarheiten bzgl. der Arbeitstätigkeit resultieren, entstehen LK in sozialen Beziehungen. Die Bedeutung von LK als Stressor für Führungskräfte ist jedoch weitgehend unerforscht. Es ist unklar, in welchen Situationen sie LK erleben und wie sich diese auf deren Wohlbefinden auswirken.

Untersuchungsdesign

Führungskräfte wurden befragt, in welchem Ausmaß sie in ihrem Alltag LK erleben. Zudem wurden konkrete Situationen identifiziert, die LK auslösen. Es wurde untersucht, wie sich LK kurzfristig (T1; N = 211) und langfristig ein Jahr später (T2; N = 50, laufend) auf die Arbeitszufriedenheit, die Kündigungsabsichten und die tatsächliche Kündigung auswirken, unter Einbeziehung der Identifikation mit den eigenen Mitarbeitern und dem Arbeitgeber.

Ergebnisse

Kurzfristig gingen sowohl das Erleben von LK und RK mit geringerer Arbeitszufriedenheit und erhöhten Kündigungsabsichten einher. Erste längsschnittliche Befunde weisen darauf, dass LK, nicht jedoch RK das langfristige Wohlbefinden beeinträchtigten und zur tatsächlichen Kündigung führten. Dabei litten vor allem diejenigen unter LK, die sich stärker mit ihren Mitarbeitern identifizierten. Als prototypisch stellte sich die Kündigungssituation heraus, in der sich Führungskräfte zwischen dem Unternehmens- und Mitarbeiterwohl entscheiden mussten.

Limitationen

Die Daten wurden im Selbstbericht erhoben. Die T2-Erhebung ist noch nicht abgeschlossen.

Theoretische/praktische Implikationen

Für Führungskräfte ist das Erleben von LK durch ein Gefühl innerer Zerrissenheit geprägt, das weitreichende Folgen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen kann. Die Ergebnisse werfen die Frage nach alternativen, konstruktiven Strategien im Umgang mit LK auf.

Relevanz/Beitrag

Die Studie demonstriert die Bedeutung von LK als wenig beachteten, führungsspezifischen Stressor, der sich von aufgabenbezogenen RK abgrenzt.

Be mindful and enjoy your day! How to benefit from positive work events

Stefanie Richter; Antje Schmitt

Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Research Question: Past research discussed several mechanisms by which positive work events (PWE) might affect well-being outcomes. Theoretical argumentations emphasized potential resource-draining and resource-enhancing as well as appraisal processes. However, previous findings suggested that there might be some boundary conditions for the beneficial effects of PWE. This study investigated the role of trait mindfulness that may affect how employees deal with daily PWE. Mindfulness influences cognitive processes e.g., by improving positive judgments and decreasing negativity biases. Thus, we assumed mindfulness to have a moderating effect on the relationship between positive work events and well-being outcomes.

Study Design: Data were collected with an online-based daily diary study over the course of five consecutive work days. The sample consisted of 120 German employees. We measured daily irritation and vitality as indicators of employee well-being.

Results: Multilevel analyses revealed a significant cross-level interaction between PWE and trait mindfulness for both end-of-day irritation and vitality. Only for employees high in mindfulness, simple slope analyses revealed PWE and irritation to be negatively related. PWE and vitality were shown to be positively related for employees high in mindfulness, whereas we found a negative relation for employees low in mindfulness.

Limitations: Work events were simply rated based on their occurrence (yes/no).

Theoretical/Practical Implications: Results emphasize the importance of cognitive processes in the relationship between work events and employee well-being. Organizations may implement mindfulness interventions as a part of their occupational health program. Research should address further moderators in the link between work events and well-being.

Relevance/Contribution: The study showed that employees may benefit more from resource-enhancing processes triggered by PWE if they engage in a mindful mindset.

Interkulturelle Konflikte im multinationalen Unternehmen zwischen Mitarbeitern in Deutschland, Singapur und den USA

Annekathrin Richter

Hochschule Osnabrück

Viele deutsche Unternehmen haben die Chance zu wirtschaftlichem Wachstum erkannt, in-dem sie mit steigender Tendenz Niederlassungen im Ausland aufbauen oder andere Formen der Kooperation eingehen. Personen mit unterschiedlichsten Hintergründen müssen nun in diversen interkulturellen Situationen Fremdheitserfahrungen verarbeiten. Zahlreiche Studien zu diesem Thema beschränken ihre Analyse auf landeskulturelle Differenzen und ziehen Schlussfolgerungen für die Zusammenarbeit, ohne dafür statistische Beweise anzuführen. In dem Vortrag werden die in der Dissertation analysierten und statistisch überprüften Einfluss-faktoren auf die interkulturelle Zusammenarbeit diskutiert.

Mittels einer qualitativen Befragung wurden vier relevante Einflussfaktoren auf die interkul-turelle Zusammenarbeit an den drei Standorten Deutschland, Singapur und USA identifiziert: die Landeskultur, die Unternehmenskultur, die interkulturelle Kompetenz und die interkultu-relle Kommunikation. Als zentrales Ergebnis konnte festgestellt werden, dass die kulturellen Unterschiede auf landeskultureller Ebene zwischen Deutschland und Singapur zwar größer sind als zwischen Deutschland und den USA, dass diese entgegen der allgemeinen Meinung der kulturvergleichenden Managementforschung aber nicht zu einer schlechteren interkultu-rellen Zusammenarbeit führen. Zur Analyse weiterer Einflussfaktoren wurden mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse insgesamt 10 Hypothesen entwickelt, die mit einem quantitativen Erhebungsinstrument (standardisierter Fragebogen) geprüft wurden. Nach Auswertung der Daten können insbesondere ein am Standort Singapur höher ausgeprägter Kollektivismus (Landeskultur) sowie eine höhere Erfolgs- und Karriereorientierung (Unternehmenskultur) als Indikatoren für den größeren Erfolg der deutsch-singapurischen Zusammenarbeit geltend ge-macht werden.

Die beeinträchtigenden Auswirkungen täglichen Pendelns zur und von der Arbeit auf psychische Gesundheit

Wladislaw Rivkin¹; Dana Unger²; Stefan Diestel³; Klaus-Helmut Schmidt¹

¹Leibniz Research Centre for Working Environment and Human Factors at Technische Universität Dortmund (IfADo); ²ETH Zürich; ³International School of Management ISM

Fragestellung:

Das Modell der begrenzten Selbstkontrollstärke geht davon aus, dass verschiedene Selbstkontrollhandlungen auf eine begrenzte regulatorische Ressource zurückgreifen, deren Erschöpfung sich in Einschränkungen des psychischen Wohlbefindens manifestiert. Auf dieser Grundlage untersuchen wir, ob die Zusammenhänge zwischen "Ich-Erschöpfung" (Erschöpfung der Selbstkontrollressource) am Morgen und am Nachmittag sowie am Nachmittag und am Abend von der Zeit, die eine Person täglich zur und von der Arbeit pendelt sowie dem Erleben unangenehmer Ereignisse beim Pendeln moderiert werden. Es wird angenommen, dass bei Personen, die einen längeren Weg zur Arbeit haben, der Zusammenhang zwischen Ich-Erschöpfung am Morgen und am Nachmittag sowie am Nachmittag und am Abend verstärkt wird. Diese Zusammenhänge können dadurch erklärt werden, dass ein längerer Weg zur Arbeit mit einer höheren Wahrscheinlichkeit für Ereignisse einhergeht, welche die begrenzte Selbstkontrollressource erschöpfen.

Untersuchungsdesign:

Zur Überprüfung der Fragestellung wurde eine Befragungsstudie mit 52 berufstätigen Personen über 10 Arbeitstage durchgeführt. Zur Hypothesentestung wurden Mehrebenenmodelle verwendet.

Ergebnisse:

Die Ergebnisse zeigen einen stark positiven Zusammenhang zwischen Erschöpfung am Morgen und am Mittag, der wie angenommen von der Dauer des täglichen Wegs zur Arbeit sowie vom Erleben unangenehmer Ereignisse während des Pendelns verstärkt wird. Der Zusammenhang zwischen Erschöpfung am Nachmittag und am Abend wurde dagegen nicht durch das Pendeln nach Hause verstärkt.

Limitationen:

Eine Limitation stellt gemeinsame Methodenvarianz dar, da alle Variablen durch Selbstberichte erhoben wurden.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Um die Gesundheit von Beschäftigten zu steigern, könnten Unternehmen z.B. Home-Office Tage einführen, an denen Beschäftigte nicht zur Arbeit pendeln müssen.

Relevanz/Beitrag:

Obwohl das Pendeln zur Arbeit den Zusammenhang zwischen Erschöpfung am Morgen und am Nachmittag verstärkt, stellen sich diese Effekte für das Pendeln nach Hause nicht ein.

Die Schule schmerzt...?! Einfluss der elterlichen Arbeitsstressoren auf die Schmerzentwicklung bei Schulkindern

Cornelia Rolli Salathé¹; Simon Huber²; Achim Elfering¹

¹Universität Bern; ²Universität Neuenburg

Fragestellung

Juvenile unspezifische Muskelschmerzen (UMS) sind ein gängiges, aber noch nicht sehr gut beforschtes Krankheitsbild. Bis zu 64% aller Jugendlichen sind davon betroffen (Silva et al 2016). Diese Studie untersucht den Einfluss von Arbeitsstressoren der Eltern und Schulstressoren der Kinder auf UMS.

Untersuchungsdesign

Die Baseline-Erfassung des Längsschnittes erfolgte in einer belastungsarmen Zeit, die 6-Mte Follow-Up Erfassung kurz vor der Selektions-Empfehlung in die Sekundarstufe. Die Schulkinder und deren Eltern beantworteten zu beiden Zeitpunkten dieselben Fragebogen (FB). Der FB der Kinder erfragte Angaben zur schulischen Belastung und UMS. Der Eltern-FB erfasste Aussagen zur momentanen Arbeitssituation (Kälin 2008). Die Regressionsanalyse untersucht den Einfluss von Schuldruck und von erlebter Effort-Reward-Imbalance (ERI, Siegrist 1996) auf die Entwicklung von UMS in einer belastungsarmen, einer -reichen Zeit und im Längsschnitt (SPSS, Version 24).

Ergebnisse

Bei 86 Kindern ($11.5 \pm .4$ Jahre, 41.8% m) beeinflusst der erlebte ERI der Eltern (43.6 ± 4.9 Jahre, 20.2% m) zu beiden Zeitpunkten die Entwicklung von UMS über den Schuldruck hinaus ($p < .05$, einseitig). Im Längsschnitt verliert der Schuldruck der belastungsarmen Zeit den Einfluss, der erlebte ERI hingegen bleibt bestehen ($p < .05$, einseitig).

Limitationen

Die Compliance der Eltern war limitiert. Mit einer grösseren Stichprobe wären stabilere Werte zu erwarten.

Theoretische / Praktische Implikationen

Der Druck in der Schule kann die Gesundheit der Kinder beeinflussen. Unsere Ergebnisse zeigen, dass sich auch die Arbeitsstressoren der Eltern im Sinne eines „cross-overs“ auf die Kinder auswirken und so deren Gesundheit beeinträchtigen.

Relevanz

Da juvenile UMS die wichtigsten Prädiktoren von UMS bei Erwachsenen sind, haben elterliche Arbeitsstressoren potentiell gesundheitliche Langzeitfolgen bei ihren Kindern mit hohen personellen und ökonomische Folgekosten ($> 3\%$ BIP; Wieser et al 2014).

Age and Adaptive Performance: An Inconsistent Relationship

Kathrin Rosing; Sophia Wannagat

Universität Kassel

Research Question

In recent years, research has started to address the relationship between age and performance. Interestingly, a specific performance aspect—namely adaptive performance—has not gained much attention in aging research. Although job performance is largely unrelated to age, it seems conceivable that adaptive performance might decline with increasing age. However, empirical studies (that mostly treated age as a control variable) show both positive and negative relations of age with adaptive performance. In this presentation, we propose that the relationship is more complex than either a direct positive or negative relationship. More specifically, drawing on lifespan theories we suggest a complex mediating mechanism underlying the relationship between age and adaptive performance: a positive indirect effect via self-efficacy and a negative indirect effect via focus on opportunities.

Design

We tested our model using a cross-sectional survey design with 275 employees (age range 18 - 74 years) with a variety of occupations.

Results

Results confirmed the proposed inconsistent mediation mechanism. The total effect of age on adaptive performance was non-significant. However, age was positively related to adaptive performance via self-efficacy and negatively related via focus on opportunities.

Limitations

The cross-sectional design of our study precludes any causal interpretation of the results. Moreover, future studies should include objective indicators of adaptive performance.

Theoretical/Practical Implications

The results confirm that adaptive performance does not necessarily decline with age. We provide information on two important mechanisms that link age to adaptive performance.

Contribution/Relevance

The study provides a new perspective to the relationship between age and adaptive performance. Moreover, it is another piece in the overall picture of how age is related to performance outcomes.

Understanding leadership in extreme work environments: The role of team member's perception and evaluations.

Florian Rosing

Universität Koblenz-Landau

Purpose:

In the recent decade, societies are confronted with increasing environmental and extremist threats. Civilian and governmental agencies like fire services, police departments or military services operate within these extreme work environments provide security for the public. In this dangerous work environment, leaders play a vital role and leader's ability to develop team performance is potentially one of the most important research issues. However, current knowledge is limited in providing insights about leadership behavior in this field. To advance the literature, the major purpose of this study was to (1) examine team member's perception and evaluations of leadership behaviors in extreme vs. traditional work environments and (2) determine if context dependent perception and evaluation affect trust in leadership and team performance.

Design/Methodology:

We conducted a mixed-method study including in-depth interviews and a vignette study.

Results:

Results indicate that the context of extreme work environments have an impact on perception and evaluation of leadership behavior and, in turn, affect trust in leadership and team performance.

Limitations:

Applicability to general population may be limited and will be discussed.

Research/Practical Implications:

Our study findings are insightful for civilian and governmental agencies as well as for a large population working in these environments.

Originality/Value:

The study is the first to examine team member's perception and evaluation of leadership behavior in extreme vs. traditional work environments and it enables paths to leader trust and team performance in extreme work environments.

Zahlen sich Praktika aus? Zusammenhang zwischen Praktika und Leistung in Assessment Center Übungen

Juliana Ruder; Daniel Dürr; Ute-Christine Klehe

Justus-Liebig-Universität Gießen

Fragestellung

Berufserfahrungen wie z.B. Praktika oder Nebenjobs verbessern im Allgemeinen die Karrierechancen von Kandidaten: Zum einen werden sie von Personalern als Kriterium zur Auswahl von potentiellen Mitarbeitern herangezogen, zum anderen sagen sie auch die Leistung im späteren Beruf voraus. Jedoch wurde bislang noch nicht untersucht, ob sich Leistungsvorteile aufgrund beruflicher Vorerfahrungen auch bereits in der Personalauswahl selbst (Assessment Center, AC) zeigen. Für Personalern und Kandidaten ist die Beantwortung dieser Frage jedoch von hoher Relevanz.

Untersuchungsdesign

Daten (N = 281) wurden im Rahmen eines AC Bewerbungstrainings erhoben. Die Lebensläufe der Kandidaten lieferten Informationen zu Dauer und Inhalt der Praktika, Nebenjobs und sonstigen Berufserfahrungen. Leistung wurde in verschiedenen Übungen anhand der Dimensionen Kooperation, Planung und Führung erfasst.

Ergebnisse

Die Beschäftigungsdauer von Praktika und Nebenjobs wirkte sich positiv auf die Leistung im AC aus. Außerdem schnitten Bewerber, die während ihrer Praktika Planungserfahrungen erworben haben, auf der Dimension Planung und im Gesamt-AC besser ab.

Limitationen

Trotz hoher Realitätsnähe waren die ACs simuliert. Daher ist es möglich, dass die Kandidaten nicht ihre Maximalleistung gezeigt haben.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Studie bietet eine Reihe möglicher Folgefragestellungen. Außerdem gibt sie auch den Hinweis darauf, dass mehr praktische Einheiten ins Studiencurriculum integriert werden und die Teilnahme an Praktika oder Nebenjobs während des Studiums weiter unterstützt werden sollten.

Relevanz/Beitrag

Erstmals wurde gezeigt, dass sich Berufserfahrungen nicht nur positiv auf die spätere Leistung im Beruf auswirken sondern auch bereits in der Personalauswahl von Vorteil für Kandidaten sein können. Dies unterstreicht einerseits, dass Berufserfahrungen in Form von Praktika und Nebenjobs valide Kriterien zur Auswahl von Kandidaten sind und zeigt andererseits, dass es sich für Kandidaten auszahlt neben dem Studium Berufserfahrung zu sammeln.

Vermeider oder Versager? Dysfunktionales Adaptationsverhalten und der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften

Mona Rynek; Thomas Ellwart

Universität Trier

Die Adaptationsforschung fokussierte bislang auf Ursachen und Prozessen erfolgreicher Adaptation. Eine systematische Betrachtung nicht erfolgreicher (dysfunktionaler) Adaptation fehlt. Im Beitrag werden zwei Typen dysfunktionaler Adaptation vorgestellt: (1) „wrong no action“ (WNA), d.h. Vermeidung einer Adaptationshandlung trotz Hinweisreizen für eine notwendige Adaptation, und (2) „wrong action“ (WA), d.h. Zeigen eines fehlerhaften und nicht zielführenden Adaptationsverhaltens.

Frage: Ist die Wahrscheinlichkeit dysfunktionalen Adaptationsverhaltens (WA/WNA) über verschiedene Situationen hinweg generalisierbar und durch Persönlichkeitseigenschaften erklärbar?

Untersuchungsdesign: In Vignettenstudien schätzten N=232 Studierende auf einer 5-stufigen Likert-Skala ein, wie wahrscheinlich dysfunktionales Verhalten in spezifischen Adaptationssituationen für sie ist. Zusätzlich wurden fünf Persönlichkeitseigenschaften (u.a. Neurotizismus, Selbstwirksamkeitserwartung – SWE) mittels Fragebogen erhoben.

Ergebnisse: Es zeigten sich differenzierte Korrelate zwischen WA und WNA und den untersuchten Persönlichkeitseigenschaften (z.B. WA und SWE: $r = -.30$; WA und Neurotizismus: $r = .34$). Diese Zusammenhänge waren situationsspezifisch. WA und WNA konnten nicht über alle Situationen hinweg als stabil betrachtet werden.

Limitationen: Neben methodischen Limitationen der Vignettenstudien wird die Notwendigkeit einer weiterführenden theoretischen Konzeptualisierung von dysfunktionaler Adaptation diskutiert.

Theoretische/Praktische Implikationen: Der Fokus der Adaptationsforschung sollte auf dysfunktionale, situationsspezifische Hinweisreize und Rahmenbedingungen gelenkt und ausgeweitet werden.

Relevanz/Beitrag: Angelehnt an theoretische Modelle der aktuellen Adaptationsforschung lenkt die Studie den Fokus auf das Scheitern und dysfunktionale Verhaltensweisen in Adaptationsprozessen. Sie trägt dazu bei, situations- und personenbezogene Merkmale in dynamischen Arbeitsumwelten zu beschreiben und zu systematisieren, um so Fehladaptation zu vermeiden.

Textmining als Instrument der Organisationsdiagnose?

Sebastian Sauer

FOM Hochschule

Fragestellung

Für Organisationsdiagnosen setzt der Diagnostiker zumeist Mitarbeiterbefragungen ein. Eignet sich die computergestützte Analyse von existierenden Texten der Organisationsmitglieder ("Textmining") als Alternative oder als Ergänzung zur herkömmlichen Organisationsdiagnose?

Untersuchungsdesign

Im Rahmen einer Beobachtungsstudie wurden die Texte aus den Parteiprogrammen der großen deutschen Parteien als Beispiele für große Organisationen nach zentralen Themen und emotionaler Konnotation verglichen. Tweets dieser Organisationen wurden auf ähnliche Weise analysiert.

Ergebnisse

Die Themenkomplexe unterschieden sich deutlich zwischen den Parteien, wie erwartet. Die emotionale Konnotation bzw. die emotionale Intensität der Sprache der Texte ließ sich nicht in "wütend" vs. "gemäßigt" zwischen den Parteien aufteilen; "Wutparteien" in dem einfachen Sinn gab es nicht. Allerdings setzen einige Parteien auf wenige, dafür emotional intensive Begriffe, während andere viele emotional moderate Begriffe bevorzugten.

Limitationen

Automatisierte Sprachanalyse einen Text nur sehr begrenzt "verstehen"; verschiedene technische Herausforderungen existieren, die die Validität der Ergebnisse beeinträchtigen können.

Theoretische/Praktische Implikationen

Möglicherweise werden in Zukunft Organisationsdiagnosen auch mit Textmining durchgeführt. Die sofortige Auswertung und die Objektivität sind attraktive Vorteile, die aber mit den Nachteilen der Methode in Bezug gesetzt werden müssen.

Relevanz/Beitrag

Mit Textmining würde sich die Durchführung einer Organisationsdiagnose radikal ändern. Dieser Beitrag stellt das Textmining, seine Durchführung und Ergebnisse sowie einige Probleme zur Diskussion.

Performanz-Vorhersage in Echtzeit auf Basis der Pupillendilation

Sebastian Sauer¹; Ricardo Buettner²

¹FOM Hochschule; ²Hochschule Aalen

Fragestellung

Lässt sich die Performanz von Computer-Arbeitenden anhand der dynamischen Veränderung der Pupillengröße vorhersagen (vgl. Buettner et al. 2015)?

Untersuchungsdesign

In einer Beobachtungsstudie im Labor wurden N = 129 Probanden untersucht. Gemessen wurde primär die kontinuierliche Veränderung der Pupillengröße als Prädiktor für den Erfolg in drei verschiedenen realistischen Aufgaben von computerbezogenen Aufgaben aus einem Wirtschaftskontext.

Ergebnisse

Ein Algorithmus aus dem Maschinellen Lernen (Random Forests) sagte die Performanz überzufällig gut vorher. Dieser Erfolg ist beachtenswert, da die Vorhersage ex-ante verlief: Die Pupillendilation während der Bearbeitung sagte den Erfolg am Ende der Bearbeitungszeit vorher.

Limitationen

Zwar wurden eine Reihe von Störvariablen im Labor kontrolliert, aber personengebundene Störvariablen könnten die Vorhersage beeinflusst haben. Das Aufgabenszenario war praxisnah gestaltet, aber die ökologische Validität einer Laborsituation ist eingeschränkt.

Theoretische/Praktische Implikationen

Der Grad von kognitiven Belastung bei Computerarbeit ist ein ausschlaggebender Faktor für die Performanz der Nutzer; Über-, Fehl- aber auch Unterbelastung können die Performanz von Nutzern begrenzen. Der Messung der kognitiven Belastung kommt daher hohe praktische Bedeutung bei Mensch-Maschine-Interaktionen zu. Gelänge es, die kognitive Belastung valide, praktikabel und in Echtzeit zu messen, so könnte die Nutzer-Performanz gesteigert werden. So könnte z.B. die Fehlerrate bei Fluglotsen verringert werden. Darüber hinaus sind genaue Vorhersagen ein Schlüssel zum besseren Verständnis der psycho-physiologischen Abläufe bei kognitiver Belastung.

Relevanz/Beitrag

Bislang liegen nur wenige Studien vor, die anhand einer größeren Stichprobe und in einem praxisnahem Design, Nutzer-Performanz in Echtzeit vorhersagen. Der Nutzen von alternativen prädiktiven Algorithmen wird durch den Vorhersageerfolg in dieser Studie demonstriert; damit ist zu hoffen, dass Maschinelles Lernen in anderen Forschungsgebieten zu verbesserten Vorhersageerfolgen führt.

Wer profitiert von ressourcen-orientierten Interventionen am Arbeitsplatz: Die Rolle von Persönlichkeitseigenschaften

Vivian Schachler; Elisa Clauß; Annetrin Hoppe

Humboldt Universität Berlin

Fragestellung: Ziel der Studie war es herauszufinden, welche Persönlichkeitseigenschaften die Nutzung und Wirkung einer ressourcen-orientierten Intervention am Arbeitsplatz beeinflussen.

Untersuchungsdesign: 109 Beschäftigte (Alter: $M = 46.9$ ($SD=9.7$); 60% weiblich) wurden zufällig in Interventions- und Kontrollgruppe eingeteilt. Die Interventionsgruppe erhielt Zugang zu einem Online-Coach und wurde gebeten, innerhalb von drei Wochen mind. eine der 11 Übungen täglich durchzuführen. Die Übungen vermittelten Strategien zum positiven Denken, Entspannen und Genießen sowie Freiräume schaffen. Es wurden Pre- und Post-Daten erhoben.

Ergebnisse: Deskriptive Analysen zeigen, dass vor allem Personen, die hohe Ausprägungen in Extraversion, Verträglichkeit und Offenheit für neue Erfahrungen haben, die Intervention positiver bewerten, mehr Spaß haben und die Übungen häufiger nutzen, während Personen mit hohen Ausprägungen in Neurotizismus die Übungen weniger nutzen. Ergebnisse hierarchischer Regressionen bestätigen die Wirksamkeit der Intervention durch Steigerung von Optimismus in der Intervention- im Vergleich zur Kontrollgruppe. Neurotizismus wirkt als Moderator: Personen mit hohen Ausprägungen in Neurotizismus profitieren eher von der Intervention.

Limitationen: Es handelt sich nicht um ein randomisiertes Warte-Kontrollgruppendesign.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem Neurotizismus in der Nutzung und Wirkung ressourcen-orientierter Interventionen am Arbeitsplatz eine Rolle spielt. Zudem liefert diese Studie einen wichtigen Beitrag zur „Person-Activity-Fit“-Theorie von Lyubomirsky und Layous (2013).

Relevanz/Beitrag: Diese Studie zeigt, dass die Betrachtung individueller Unterschiede in Personen wichtig ist, um die Nutzung und Wirksamkeit von Interventionen besser zu verstehen.

Wie situational sind videobasierte Situational Judgment Tests?

Philipp Schäpers¹; Filip Lievens²; Stefan Krumm¹

¹Freie Universität Berlin; ²Universität Gent

Forschungsfrage: Situational Judgment Tests (SJTs) wurden lange als simulationsorientierte Instrumente der Personalauswahl verstanden. Neuere Ergebnisse zeigen jedoch, dass textbasierte SJTs auch ohne Situationsbeschreibungen hinlänglich gut beantwortet werden können und hinterfragen damit deren Simulationscharakter (Krumm et al., 2015). Diese Ergebnisse lassen sich jedoch nicht unmittelbar auf videobasierte SJTs übertragen, bei denen durch das reichhaltigere Präsentationsformat ein stärkerer Simulationscharakter angenommen werden kann. Es stellt sich daher die Frage, ob videobasierte SJTs ohne Kenntnis der Situationen schlechter beantwortet werden können als textbasierte SJTs.

Design: In einem 3 (Situationsbeschreibung: videobasierte Situation vs. textbasierte-Situation vs. keine Situation) x 2 (Antwortformat: videobasierte Antwort vs. textbasierte Antwort) Between-Subjects-Design wurde ein SJT zur Messung interpersonaler Führungsfertigkeiten appliziert (Oostrom et al., 2012). Die Stichprobe umfasste 302 Probanden mit Führungserfahrung.

Ergebnisse: Es zeigte sich ein signifikanter Haupteffekt der Situationsbeschreibung – beide SJTs mit Situationen (video- und textbasiert) wiesen bessere Leistungen auf als der SJT ohne Situationen. Es zeigte sich allerdings kein signifikant unterschiedlicher Leistungsabfall durch das Weglassen von video- versus textbasierten Situationen. Auf Itemebene zeigte sich, dass es für 53 – 88% (nach Bonferroni-Adjustierung) der video- oder textbasierten SJT-Items keinen Unterschied machte, ob die Situationen dargeboten wurden oder nicht.

Limitationen: Es wurde lediglich ein SJT appliziert. Die Generalisierbarkeit der Ergebnisse muss überprüft werden.

Implikationen: Sowohl text- als auch videobasierte SJTs erfassen neben kontextabhängigem auch kontextunabhängiges Wissen.

Relevanz: Diese Studie trägt zur aktuellen Debatte der Rekonzeptualisierung von SJTs bei und unterstreicht die Bedeutung alternativer Validierungsstrategien.

Warten auf das nächste Engagement: Humor als Puffer zwischen Erwerbslosigkeit und Lebenszufriedenheit von Schauspieler/innen

Tabea Scheel¹; Robert Köhler²

¹FernUniversität in Hagen; ²Humboldt-Universität zu Berlin

Fragestellung: Humor kann die negativen Auswirkungen aversiver Lebensereignisse puffern. Für Schauspieler/innen sind die langen, sich wiederholenden Phasen ohne Engagement psychisch beeinträchtigend. Diese Pilotstudie untersuchte, ob positive (sozial, selbstaufwertend) und negative (selbstabwertend, aggressiv) Humorstile den Zusammenhang zwischen der Dauer der Erwerbslosigkeit und Lebenszufriedenheit bzw. Depressivität bei Film- und Fernsehschauspieler/innen moderieren.

Untersuchungsdesign: In einer quantitative Online-Fragebogenstudie (Querschnitt) wurden Daten von 83 Berufsschauspieler/innen analysiert. Die Dauer der Erwerbslosigkeit wurde mit Zeit seit dem letzten Engagement kontinuierlich erfasst, die vier Humorstile mit dem swHSQ (Scheel et al., 2016), Lebenszufriedenheit mit dem SWLS (Janke & Glöckner-Rist, 2014) und Depressivität mit der Skala „Depressivität im nichtklinischen Kontext“ (Mohr & Müller, 2004). Die Daten wurden mittels Regressionen mit Bootstrapping analysiert.

Ergebnisse: Die positiven Humorstile moderierten den Zusammenhang von Dauer und Lebenszufriedenheit; die negativen Stile moderierten nicht. Selbstaufwertender und sozialer Humor pufferten den negativen Zusammenhang zwischen Dauer seit dem letzten Engagement und Lebenszufriedenheit (6% bzw. 5% Varianzaufklärung); d.h. je höher die positiven Stile angegeben wurden, desto schwächer war der Zusammenhang. Dauer hing nicht mit Depressivität zusammen.

Limitationen: Querschnittsdesign, Selbstbericht und geringe Stichprobengröße schränken die Aussagekraft dieser Pilotstudie ein.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse müssen längsschnittlich repliziert werden. Die puffernde Wirkung des positiven Humors liefert Hinweise für einen förderlichen Umgang mit Phasen der Erwerbslosigkeit von Schauspieler/innen.

Relevanz/Beitrag: Dies ist die erste Studie mit dieser Berufsgruppe und legt nahe, dass positiver Humor Schauspieler/innen unterstützen kann, mit den psychischen Belastungen umzugehen, die Erwerbslosigkeit bzw. unstete Beschäftigungsverhältnisse mit sich bringen.

A Process Perspective on Age Differences in Emotion Regulation at Work

Susanne Scheibe

University of Groningen

Research Question

Negative daily work events can diminish workers' affective well-being and attentional focus on work tasks, but workers can engage in emotion regulation to prevent such deleterious effects. Both the motivation and the competence to regulate emotions have been shown to undergo systematic changes as people get older. The current study examined how worker age impacts on daily emotion regulation processes at work.

Design

A sample of 85 workers from various occupational sectors completed 10 daily surveys at the end of their work day, in which they reported on that day's work events, emotion regulation, affect and attentional focus.

Results

Multilevel analyses revealed that on days when negative work events occurred, participants reported a stronger motivation to regulate emotions, more negative affect, and lower attentional focus. Yet, all of these associations were attenuated at higher worker age. This effect could be explained by a reduced use of the suppression strategy with age. No age differences were found regarding use of distraction and reappraisal strategies.

Limitations

Limitations include the use of self-report measures and the lack of longitudinal data, which precludes drawing causal inferences and distinguishing age from cohort effects.

Theoretical/ Practical Implications

Findings suggest an older-age advantage in managing negative daily work events, which may benefit older workers' effectiveness especially in occupations with high emotional demands.

Relevance/ Contribution

Older age stereotypes in the workplace are predominantly negative. This study adds to a more balanced view of older age by drawing attention to benefits of getting older at work. The unique process perspective further enhances our understanding of the mechanisms underlying positive correlations between age and job attitudes.

Die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen bei der Arbeit - psychologische Hemmnisse und Barrieren aus der betrieblichen Praxis

Daphne Schell

AMG Advanced Metallurgical Group N.V.

Was hält Sicherheitsfachkräfte von der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ab? Wieso ist es für sie attraktiver, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nicht durchzuführen? Wie kann die AO-Psychologie helfen?

Problemzentrierte Interviews und Auswertung der Transkripte mit Grounded Theory Methode.

Psychische Belastungen gelten als persönlich. Die Gefährdungsbeurteilung wird als Bewertung von Personeneigenschaften verstanden. Weiterhin erscheint das Ergebnis der Beurteilung von der beurteilenden Person abhängig. Psychische Belastungen werden somit doppelt subjektiv operationalisiert, wohingegen Sicherheitsfachkräfte die herkömmlichen Gefährdungsfaktoren und ihre Beurteilung objektiv wahrnehmen. Diese Überzeugungen haben Merkmale von Vorurteilen und werden durch Menschenbild, Erfahrung, Motivation, Angst und Führung bedingt. Daraus folgt die Ablehnung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, die sich durch Verweigerung oder Aufschieben zeigt. Zum Teil wird als vermeintliche Einhaltung des ArbSchG irgendetwas ohne Anwendung der geforderten Qualitätskriterien gemacht bzw. etwas aus den bestehenden betrieblichen Instrumenten umetikettiert.

Der kontrastierende Vergleich durch Akteure mit tollen Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen zur Untersuchung von Treibern und Motivatoren wird derzeit erarbeitet.

Rein kognitiv ansetzende Instrumente, die Sicherheitsfachkräfte zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen anhalten sollen, wie existierende Umsetzungshilfen von GDA, BG und Co., werden die affektiven und emotionalen Aspekte der Hemmnisse und Barrieren, wie Vorurteile, Angst oder Motivation, nicht überwinden.

Der gesellschaftliche und betriebliche Nutzen qualitativ hochwertiger Beurteilungen der psychischen Belastungen, auch im Hinblick auf die Veränderungen von Arbeit, ist gefährdet, wenn die für die Gefährdungsbeurteilung entscheidenden Sicherheitsfachkräfte das Thema ablehnen oder vermeiden. Die AO-Psychologie hat die Chance, zu vermitteln und die Lücke von der gesetzlichen Forderung zur praktischen Umsetzung zu füllen.

Soziale und strukturelle Einflussfaktoren auf das Flowerleben am Arbeitsplatz: Die Mediatorfunktion von psychologischem Empowerment

Carsten Schermuly; Bertolt Meyer

SRH Hochschule Berlin

Fragestellung: Flow ist mit vielen positiven Konsequenzen am Arbeitsplatz assoziiert. Gleichzeitig existieren widersprüchliche Ergebnisse zu den Antezedenzen von Flow. In zwei längsschnittlichen Studien wurde ermittelt, ob soziale und strukturelle Arbeitsbedingungen das Flowerleben beeinflussen. Weiterhin wurde analysiert, welche Variablen die sozio-strukturellen Antezedenzen und das Flowerleben verknüpfen. Als entscheidende Prozessvariable wurde das psychologische Empowerment der Mitarbeiter postuliert.

Untersuchungsdesign: Es wurden zwei längsschnittliche Onlinefragebogenstudien mit deutschen Arbeitnehmern durchgeführt (N = 307 sowie N = 611). Die Hypothesen wurden mit Strukturgleichungsmodellen getestet.

Ergebnisse: Im ersten Modell konnte gezeigt werden, dass sich transformationale Führung über psychologisches Empowerment langfristig auf das Flowerleben auswirkt. Im zweiten Modell konnte dieser Effekt bestätigt werden. Es zeigte sich im zweiten Modell weiterhin, dass die Rollenklarheit über psychologisches Empowerment auf das Flowerleben Einfluss nimmt. Signifikante Auswirkungen von Arbeitsunterbrechungen und destruktiver Führung über Empowerment auf Flow bestanden nicht.

Limitationen: Es wurden keine Moderatoren in den Modellen berücksichtigt. Weiterhin wurden die Daten nur aus einer Quelle erhoben.

Implikationen: Soziale und strukturelle Arbeitsbedingungen können das Flowerleben langfristig stimulieren. Dieser Prozess wird durch das Erleben von psychologischem Empowerment vermittelt. Transformationale Führung und Rollenklarheit dominieren bei den Antezedenzen und destruktive Führung und Arbeitsunterbrechungen besitzen keinen inkrementellen Wert. Daher sollten sich Organisationen, die das Flowerleben ihrer Mitarbeiter fördern möchten, auf diese Variablen z. B. in der Führungskräfteentwicklung konzentrieren.

Relevanz/Beitrag: Der Beitrag kann vor allem widersprüchliche Ergebnisse der bisherigen Flowforschung klären. Flow kann sowohl von sozialen als von strukturellen Faktoren am Arbeitsplatz beeinflusst werden.

Regionale Unterschiede in der Faking-Intention: Eine Sozioökologische Perspektive

Michael Schilling¹; Cornelius J. König¹; Nicolas Roulin²; Martin Obschonka³

¹Universität des Saarlandes; ²University of Manitoba; ³Queensland University of Technology

Fragestellung

Faking, die beabsichtigte Verzerrung von Antworten in Personalauswahlverfahren, ist eine weit verbreitete Sorge. Neue Faking-Forschung stellt neben des Einflusses von Persönlichkeitsfaktoren auf die Faking-Intention die Bedeutung des wahrgenommenen Konkurrenzdrucks heraus. Betrachtet werden dabei meist individuelle Dispositionen des Konkurrenzdenkens (z.B. Competitive Worldviews). Charakteristika der Umgebungssituation, also regionaler Besonderheiten, wurden bisher nicht betrachtet, obwohl regionale Unterschiede in anderen Bereichen zur Erklärung psychologischer Prozesse beitragen. Aufbauend auf dieser Idee untersucht diese Studie den Einfluss von Persönlichkeit, Competitive Worldviews wie auch regionaler Religiosität und regionaler wirtschaftlicher Entwicklung auf die Faking-Intention.

Untersuchungsdesign

Mithilfe der Crowdfunding Plattform M-Turk konnten Daten von 4860 Personen aus 50 MSAs („metropolitan statistical areas“) der USA erfasst werden. Lokale Daten zur wirtschaftlichen Entwicklung und zur Religiosität stammen aus Sekundärquellen.

Ergebnisse

Auf Ebene der MSAs zeigt sich ein negativer Zusammenhang zwischen Religiosität und der Faking-Intention, $r(50) = -.30^*$. Bei Mehrebenen-Betrachtung verschwand der Einfluss von Religiosität: Die individuelle Faking-Intention ließ sich am besten durch ein Random Intercept Modell mit einzig den Prädiktoren individuelle Gewissenhaftigkeit, $b = -.194^{**}$, individuelle Verträglichkeit, $b = .049^{**}$, und individuelle Competitive Worldviews, $b = .579^{**}$, erklären.

Limitationen

Durch die Datenerhebung über M-Turk stellt sich die Frage der Repräsentativität der Daten.

Theoretische/Praktische Implikationen

Faking-Intentionen scheinen vor allem von individuellen Einflussfaktoren abhängt. MSAs unterscheiden sich allerdings in der Ausprägung dieser Einflussfaktoren bei ihren EinwohnerInnen.

Relevanz/Beitrag

Bewerbenden aus unterschiedlichen Regionen können sich in der Faking-Intention unterscheiden, was Personalauswahl-Entscheidungen beeinflussen kann. Diese Studie kann helfen, dieses Phänomen besser zu verstehen.

Arbeitsbezogene Technologien in der Freizeit bewusst managen: Ergebnisse einer Online-Intervention mit Fokus auf Boundary Management von Technologien

Svenja Schlachter¹; Ilke Inceoglu²; Almuth McDowall³; Mark Cropley¹

¹University of Surrey; ²University of Surrey; ³University of London

Fragestellung. Die Studie untersucht die Wirksamkeit einer Online-Intervention in Bezug auf Boundary Management von arbeitsbezogener Technologienutzung in der Freizeit. Basierend auf der Boundary Theory wurde ein über drei Wochen verteiltes Online-Training entwickelt, das die Reflexion und ein bewusstes Boundary Management der eigenen Technologienutzung beinhaltet. Ziel der Intervention ist es, die wahrgenommene Kontrolle über Technologienutzung zu erhöhen.

Untersuchungsdesign. Die Intervention wurde im Vergleich zu einer randomisierten Wartelisten-Kontrollgruppe evaluiert. Die Untersuchungsvariablen, insbesondere die Kontrolle über Technologienutzung, wurden vor und nach dem Training mittels Online-Fragebögen erhoben. Zur qualitativen Auswertung erhielt die Trainingsgruppe offene Fragen zum Training.

Ergebnisse. Eine erste Analyse der qualitativen Daten zeigt, dass die meisten Teilnehmer das Training positiv beurteilen, insbesondere die Reflexion der eigenen Technologienutzung. Die quantitative Auswertung in Bezug auf die Kontrolle über Technologienutzung erfolgt nach der Post-Interventions-Erhebung aller Teilnehmergruppen.

Limitationen. Wegen des Online-Formats ist die tatsächliche Beteiligung der Teilnehmer an der Intervention nur begrenzt überprüfbar. Außerdem erforderte die Intervention ein hohes Maß an Beteiligung über die Trainingsphase hinweg, was zu einer hohen Drop-Out-Rate beigetragen haben könnte.

Theoretische/Praktische Implikationen. Teilnehmer fanden insbesondere die Reflexion ihrer Technologienutzung nützlich, aber sie bemängelten auch das Fehlen des sozialen Austausches. Zukünftig könnte untersucht werden, ob das Hinzufügen eines Online-Forums oder das Ändern des Formats zu einem Workshop-Format die Wirksamkeit der Intervention unterstützt.

Relevanz/Beitrag. In Frankreich haben Arbeitnehmer seit 2017 das „Recht auf Abschalten“ in ihrer Freizeit. Ein Schritt in die richtige Richtung, aber es ist auch wichtig sicherzustellen, dass Arbeitnehmer die Fähigkeit und das Wissen zum effektiven Boundary Management ihrer arbeitsbezogenen Technologien haben.

Job satisfaction and burnout as mediating variables between job resources and intention to change professions in a sample of funeral directors

Sandra Schladitz

Philipps-Universität Marburg

Research Question: There is little research on funeral directors themselves, but their daily interaction with clients may be as relevant for the development of burnout as it is in other service professions (Dormann & Zapf, 2004). The current study aims at analysing the relationships between several job resources, job satisfaction, burnout, and the intention to change profession in a serial multiple mediator model.

Method: In the (currently running) cross-sectional online survey (N = 118) we assess job resources (influence at work, developmental possibilities, job (in)security, social appreciation, meaning of work, commitment) as independent variables, job satisfaction and dimensions of burnout as mediating variables, and the intention to change professions as the dependent variable.

Results: There were correlations between most of the resources (with the exception of commitment) and the intention to change profession. The inclusion of job satisfaction and a burnout dimensions mediated these relationships for the burnout dimensions emotional exhaustion and depersonalization. The burnout dimension personal accomplishment did not prove to be relevant as a mediating variable.

Limitations: The cross-sectional design allows for no causal inference regarding the direction of effects. A future longitudinal study will shed light on this as well as on the development of psychological well-being and job satisfaction over time.

Relevance/Contribution: The results give a first indication of the importance of resources for psychological well-being and job-satisfaction for funeral directors. Those resources can be strengthened by implementing interventions in professional practice. Another promising line of research would be the inclusion of customers' ratings to determine possible negative effects of burnout-related behaviour on job performance.

Der Einfluss von Resilienz auf die Entstehung qualitativer Arbeitszufriedenheitsformen

Christian Schlett¹; Nina Pauls¹; Roman Soucek²

¹Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; ²Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Fragestellung

Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, welche Rolle Resilienz bei der Entstehung der Arbeitszufriedenheitsformen (AZ-Formen) nach Bruggemann spielt und inwiefern sich Beschäftigte mit verschiedenen AZ-Formen hinsichtlich der psychischen Gesundheit und des Arbeitsengagements unterscheiden.

Untersuchungsdesign

Es wurden Online-Befragungen in drei Unternehmen (N = 102; N = 231; N = 144) durchgeführt, in denen sich die Beschäftigten einer von fünf Formen der Arbeitszufriedenheit zuordneten. Darüber hinaus wurden Arbeitsbelastungen (quantitativ und qualitativ), personale Ressourcen der Resilienz (Achtsamkeit, Selbstwirksamkeit und Optimismus), resilientes Verhalten bei der Arbeit sowie psychische Gesundheit (Irritation und emotionale Erschöpfung) und Arbeitsengagement erfasst.

Ergebnisse

In Einklang mit den Hypothesen berichteten fixiert und konstruktiv Unzufriedene vergleichbare Arbeitsbelastungen ($d_s < 0.3$), wiesen aber deutliche signifikante Unterschiede in den personalen Ressourcen der Resilienz ($d_s > 0.6$) und dem resilienten Verhalten ($d_s > 0.9$) auf, ebenso wie in der psychischen Gesundheit ($d_s > 1.1$) und dem Arbeitsengagement ($d_s > 0.5$). Auch zu den weiteren AZ-Formen zeigten sich über die drei Stichproben hinweg weitgehend konsistente und hypothesenkonforme Befunde.

Limitationen

Aufgrund des querschnittlichen Designs sollten die Befunde zum Einfluss der Resilienz auf die AZ-Formen durch längsschnittliche oder experimentelle Studien untermauert werden (z.B. Interventionsstudien mit RCT-Design).

Theoretische/Praktische Implikationen

Die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen den Nutzen der Erfassung qualitativer AZ-Formen. Da Resilienz trainierbar ist, bieten sie gleichsam Hinweise darauf, wie AZ-Formen, die mit Befindensbeeinträchtigungen einhergehen, begegnet werden könnte.

Relevanz/Beitrag

Es wurde erstmals beleuchtet, inwiefern sich die AZ-Formen in verschiedenen Aspekten der Resilienz unterscheiden. Zudem werden bisherige Befunde zur Arbeitsbelastung, psychischen Gesundheit und zum Arbeitsengagement in den AZ-Formen repliziert und erweitert.

Guter Mitarbeiter = Gute Führungskraft — Geht diese Rechnung auf?

Joyce Elena Schleu¹; Stefan Krumm²; Joachim Hüffmeier¹

¹Technische Universität Dortmund; ²Freie Universität Berlin

Fragestellung

Die Praxis, leistungsstarke Mitarbeiter auf Führungspositionen zu befördern, ist weit verbreitet. Die Validität dieser Strategie ist jedoch ungeklärt: Neben widersprüchlichen theoretischen Annahmen (z.B. Callinan & Robertson, 2000; Goodall & Bäker, 2015) erweisen sich auch die verfügbaren empirischen Befunde als uneindeutig. Die vorliegende Studie untersucht den Zusammenhang zwischen Mitarbeiterleistung und Führungserfolg und umgeht dabei Probleme der bisherigen Forschung (z.B. Stichprobengröße). Aufgrund unterschiedlicher Anforderungen von Mitarbeiter- und Führungspositionen, erwarten wir, dass Mitarbeiterleistung höchstens eine geringe prädiktive Validität für späteren Führungserfolg aufweist.

Untersuchungsdesign

Wir untersuchten die prädiktive Validität von Mitarbeiterleistung für späteren Führungserfolg anhand von Archivdaten aus dem Profifußball. Einbezogen wurden alle Trainer (N = 384) der 1. Bundesliga (1963-2015). Ihre Leistung als Spieler (= Mitarbeiterleistung) diente als Prädiktor ihrer späteren Trainerleistung (= Führungserfolg). Die Komplexität der Spielerposition wurde vorab in einer Pilotstudie (N = 54 Fußballexperten) ermittelt und als Moderator berücksichtigt.

Ergebnisse

Entsprechend unserer Annahme zeigte sich regressionsanalytisch kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Spieler- und Trainerleistung. Die Komplexität der Spielerposition erwies sich nicht als signifikanter Moderator.

Limitationen

Die Generalisierbarkeit der Ergebnisse ist durch den Untersuchungskontext (professioneller Sport) und die eingeschränkte Varianz des Kriteriums limitiert. Allerdings ergaben sich auch nach der Korrektur für Varianzeinschränkung im Kriterium lediglich geringe Zusammenhänge.

Theoretische Implikationen

Im Rahmen dieser Studie haben wir eine Perspektive auf die meritokratische Beförderungspraxis entwickelt, die Erkenntnisse aus der Forschung des Managements und der Personalpsychologie integriert.

Relevanz/Beitrag

Wir konnten in unserer Studie keine Evidenz für die Validität der meritokratischen Strategie bei der Auswahl von Führungskräften finden.

Eine differenzierte Betrachtung von Effekten des positiven Führungskräftehumors auf Mitarbeiter/innen unter Berücksichtigung des sozialen Arbeitsklimas und individueller Belastungen

Manuela Schmid¹; Fabiola Gattringer²; Bernad Batinic¹

¹Johannes Kepler Universität; ²Johannes Kepler Universität Linz

Fragestellung: In der Erforschung des Führungskräftehumors ist noch weitgehend offen, welche Rolle der Kontext spielt. Angelehnt an das Wheel Modell von Robert und Wilbanks (2012), wo Umgebungsfaktoren thematisiert werden, untersucht diese Studie, ob positiver Führungskräftehumor weniger positiv oder gar negativ mit Outcomes bei den Mitarbeiter/innen korreliert, wenn ein geringes soziales Arbeitsklima, sowie individuelle Belastungen vorliegen.

Untersuchungsdesign: Mitarbeiter/innen wurden per Online-Erhebung in 2 Wellen befragt. Hierarchische lineare Regressionsanalysen wurden im Querschnitt (n = 726) und Längsschnitt (n = 150) berechnet.

Ergebnisse: Positive Effekte von Führungskräftehumor auf das Work Engagement und Commitment bei den Mitarbeiter/innen finden wir im Querschnitt nur vor, wenn ein soziales und respektvolles Arbeitsklima als hoch eingeschätzt wird. Im Falle eines geringen sozialen Arbeitsklimas zeigt der Humor negative Effekte. Die Interaktionseffekte im Querschnitt sind im Bezug auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden nicht signifikant. Im Längsschnitt erweist sich das soziale Arbeitsklima als ein nicht signifikanter Moderator, aber Simple Slopes deuten auf ein ähnliches Muster wie im Querschnitt hin. Weisen Personen einen hohen LIW (Life Interference with Work)-Konflikt auf, so zeigen sich im Längsschnitt signifikant negative Effekte des Führungskräftehumors auf das Commitment und arbeitsbezogene Wohlbefinden.

Limitationen: Die Ergebnisse bauen auf Korrelationsanalysen auf und lassen somit keine kausalen Schlüsse zu.

Theoretische/Praktische Implikationen: Diese Studie zeigt, dass der Kontext eine Rolle spielt und aktuell ein Forschungsbedarf besteht, der sich einer differenzierten Betrachtung annimmt. In erster Linie soll ein respektvoller und wertschätzender Umgang am Arbeitsplatz gefördert werden, um darauf aufbauend eine Basis für positive Humoreffekte zu schaffen.

Relevanz/Beitrag: Der Humor am Arbeitsplatz ist nach wie vor ein wenig erforschtes Phänomen. Diese Studie zählt zu den ersten, wo Kontextfaktoren berücksichtigt werden.

Planung ist alles!? Ärgererleben im Zusammenhang mit proaktivem Planen und Konsequenzen für die Ausdauer und den Fortschritt in der Verfolgung persönlicher Ziele

Antje Schmitt; Michael Gielnik¹; Sebastian Seibel²

¹Leuphana Universität Lüneburg; ²Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Fragestellung: Die Handlungsregulationstheorie betont die Relevanz von Zielen für menschliches Handeln. Emotionen können die Ausdauer in der Zielverfolgung beeinflussen. In der Literatur existieren widersprüchliche Annahmen darüber, in welchem Zusammenhang Emotionen mit der Ausdauer und Zielerreichung stehen. In dieser Studie wurde untersucht, unter welchen Bedingungen Ärger als negativ aktivierende Emotion die Ausdauer beeinflusst. Ärger über die bisherige Zielerreichung kann zur Abwendung von dem Ziel führen und somit die Ausdauer reduzieren. Ärger hat auch eine aktivierende Wirkung und kann die Ausdauer in der Zielverfolgung steigern. Es wurde angenommen, dass der Zusammenhang durch Eigenschaften der Handlungsplanung beeinflusst wird. Proaktive (zukunftsorientierte) Pläne ermöglichen, dass das Handeln auf das Ziel kanalisiert wird. Ärger sollte sich positiv auf die Ausdauer und Zielerreichung auswirken, wenn proaktive Handlungspläne vorliegen. Ein negativer Zusammenhang wurde angenommen, wenn keine proaktiven Pläne generiert wurden.

Design: 210 Studierende und Arbeitnehmende wurden zu zwei Zeitpunkten befragt. Sie nannten ein Ziel, das in den nächsten Wochen erreicht werden sollte. Das Vorliegen eines proaktiven Handlungsplans wurde durch externe Beurteiler bewertet. Zielfortschritt und Ärgererleben wurden zu beiden Zeitpunkten erfasst. Zum zweiten Zeitpunkt wurde das Ausmaß der Ausdauer in der Zielverfolgung erfragt.

Ergebnisse: Moderierte Mediationsanalysen bestätigen die Hypothesen. Ärger beeinflusst die Ausdauer und indirekt auch die Zielerreichung positiv unter Vorliegen eines proaktiven Plans. Der indirekte Effekt ist negativ, wenn keine proaktiven Pläne berichtet wurden.

Limitationen: Die untersuchten Konstrukte wurden mit nur wenigen Items erfasst.

Implikationen ergeben sich für die Gestaltung von Interventionen. Die Ergebnisse deuten auf die Relevanz der Generierung proaktiver Handlungspläne hin.

Relevanz: Die Studie integriert handlungstheoretische Annahmen mit Befunden der Emotionsforschung und liefert darüber einen Beitrag zur Volitionsforschung.

Sachte mit den Jungen Pferden: Der Einfluss von Teamreflexion und Teamgrösse auf die Leistung in medizinischen Notfallsituationen

Jan Schmutz¹; Zhike Lei²; Walter J. Eppich³; Tanja Manser⁴

¹ETH Zürich; ²Pepperdine University; ³Northwestern University; ⁴University Hospital Bonn

Fragestellung. Der Grossteil der aktuellen Forschung zu Teamreflexion (TR) verwendet Methoden und Konzepten, die einen statischen Ansatz widerspiegelt. Diese Ansätze werden den Dynamiken der Teamarbeit in extremen Situationen nicht gerecht. Teamarbeit in Extremsituationen zeichnet sich durch intensive Aktionsphasen aus (Bsp. Notfallsituation), in welcher sich hoch spezialisierte Personen, oft unter Zeitdruck, schnell koordinieren müssen. Übergangsphasen, welche der Evaluation und Planung – und damit der TR – dienen, kommen dabei oft zu kurz. Deswegen erweitern wir das Konzept der TR und erforschen es als wichtigen Prozess, der nicht nur in Übergangsphasen, sondern auch während Aktionsphasen die Teamleistung beeinflusst; in-action TR genannt. In-action TR sind kurze Momente der Reflexion in denen das Team eine „dynamische Pause“ nutzt um Informationen zu integrieren und zukünftige Handlungen zu antizipieren und zu planen.

Untersuchungsdesign. Unsere Studie untersucht den Einfluss von Aufgabentyp und Timing auf in-action TR sowie den Einfluss von in-action TR auf die Teamleistung in Abhängigkeit der Teamgrösse. Mit Hilfe strukturierter Verhaltensbeobachtung untersuchten wir 70 Teams, welche medizinische Notfälle in einer höchst realistischen, simulierten Umgebung in 7 verschiedenen Deutschen Krankenhäusern bearbeiteten.

Resultate: Die Resultate zeigen, dass der Aufgabentyp in-action TR beeinflusst. Die Teams reflektieren umso mehr je länger ein Szenario dauert. Zudem besteht ein positiver Zusammenhang zwischen in-action TR und Teamleistung, welcher in grösseren Teams besonders deutlich ausgeprägt ist.

Limitationen. Die Notfälle wurden simuliert und beinhalteten keine richtigen Patienten.

Theoretische/Praktische Implikation. Die Ergebnisse bestätigen eine neue Konzeptualisierung von TR als Prozess, welcher auch während der Aktionsphase auftritt. TR sollte in zukünftigen Trainings gezielt geschult werden.

Relevanz/Beitrag. Dies ist die erste Studie, zu Untersuchung von in-action TR und seine Antezedenzen sowie den Einfluss auf die Leistung.

Auswirkungen von barrierefreien Websites auf Nutzer ohne Einschränkungen

Sven Schmutz; Andreas Sonderegger; Jürgen Sauer

Universität Fribourg

Fragestellung

Die Forschungsarbeit befasst sich mit der Fragestellung, ob barrierefreie Websites, die für Personen mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen zugänglich sind, auch für Personen ohne Einschränkungen benutzerfreundlich sind.

Untersuchungsdesign

In verschiedenen Usability-Tests benutzten Personen mit Einschränkungen (z.B. eingeschränktes Sehvermögen, kognitive Einschränkungen) sowie Nutzer ohne Einschränkungen verschiedene Websites, die im Ausmaß ihrer Barrierefreiheit manipuliert wurden (z.B. Kontraststärke, Komplexität der Sprache). Die abhängigen Variablen umfassten Leistungsdaten (z.B. Effizienz und Effektivität) und subjektive Bewertungen der Websites (z.B. Benutzerfreundlichkeit und Ästhetik).

Ergebnisse

Generell deuten die Resultate darauf hin, dass barrierefreie Websites auch positive Auswirkungen auf Personen ohne Einschränkungen haben (z.B., höhere Effektivität in der Benutzung, bessere subjektive Benutzerfreundlichkeit, besseres Verständnis der Inhalte).

Limitationen

Obwohl eine breite Vielfalt an abhängigen Variablen erfasst wurde, ziehen die bestehenden Forschungsarbeiten Schlüsse aus lediglich zwei verschiedenen, experimentell manipulierten Websites. Entsprechend sollten weitere Untersuchungen mit Websites, die unterschiedliche Inhalte (z.B. Finanzdienstleistung und soziale Netzwerke) darstellen, durchgeführt werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die vorliegenden Resultate legen nahe, dass Praktiker mit der Umsetzung von Barrierefreiheit bei Websites viele positive Effekte für Personen mit und auch ohne Einschränkungen bewirken können. Die Umsetzung von Barrierefreiheit bringt somit wünschenswerte wirtschaftliche sowie gesellschaftliche Folgen mit sich.

Relevanz/Beitrag

Die vorliegende Arbeit ist in einem jungen Forschungszweig verortet und befasst sich mit Fragestellungen, zu der noch ausgesprochen wenige Erkenntnisse vorhanden sind. Der Beitrag gibt erste Hinweise zur Beantwortung der erwähnten Fragestellung.

Kann psychische Belastung unabhängig von der Beurteiler-Gruppe erhoben werden?

Isabell Schneider; Jessica Lang

RWTH Aachen University

Fragestellung

Nach Arbeitsschutzgesetz ist die psychische Belastung am Arbeitsplatz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu erheben. Im Gesetzestext ist nicht festgeschrieben, wie die Belastung zu erfassen ist. Psychische Belastung ist per Definition (DIN EN ISO 10075-1) bedingungsbezogen und nicht personenbezogen. Ob eine objektive Messung durch Experten oder eine subjektive Messung durch Arbeitsplatzinhaber personenunabhängig erfolgen kann, ist umstritten. Im Rahmen dieser Studie wird überprüft, ob mit einem selbstentwickelten Online-Ehebungsinstrument psychische Belastung unabhängig von der Beurteiler-Gruppe erhoben werden kann.

Untersuchungsdesign

Mit dem Erhebungsinstrument wird die psychische Belastung bei unterschiedlichen Tätigkeiten bedingungsbezogen erfasst. Das Instrument besteht aus 48 Items. Die Antwortskala ist eine vierstufige Häufigkeitsskala von 0=selten/nie bis 3=meistens/immer. Das Instrument wird als Steuerkreis- und Beschäftigten-Befragung online in 10 Pilotbetrieben aus dem Öffentlichen Dienst eingesetzt (ca. 2000 Teilnehmende).

Ergebnisse

Bisher liegen die Ergebnisse nur für eine Tätigkeit vor. Für diese Tätigkeit ist die Interrater-Reliabilität zwischen den Mittelwerten der Beurteiler-Gruppen hoch ($ICC_{unjust} = .74$). Graphische Analysen mittels Bland-Altman Plot zeigen, dass die Aussagen der Beurteiler-Gruppen bei 44 Items (92%) ähnlich ausfallen.

Limitationen

Die Ergebnisse basieren nur auf den Analysen zu einer Tätigkeit. Forschungsbedarf besteht dahingehend die Ergebnisse mit weiteren Stichproben zu replizieren. Ursachen für die Nicht-Übereinstimmungen bei einzelnen Items müssen identifiziert und diskutiert werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Bisherige Ergebnisse dieser Studie weisen darauf hin, dass bei der Erfassung psychischer Belastung subjektive Beschäftigten-Befragungen vergleichbare Ergebnisse wie objektive Steuerkreis-Erhebungen liefern können.

Relevanz/Beitrag

Die Studie gibt praxisrelevante Hinweise darauf, inwiefern psychische Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung personenunabhängig erfasst werden kann.

Die Wirkung von Kohärenz auf das Verstehen dynamischer Situationen

Christine Schnepf; Martin Baumann

Universität Ulm

Ein essentieller Aspekt einer erfolgreichen Fahrer-Fahrzeug-Kooperation ist die Schaffung eines gemeinsamen Situationsverständnisses zwischen Fahrer und Fahrzeug. Für eine optimale Unterstützung des Aufbaus des Situationsverständnisses des Fahrers ist ein detailliertes Verständnis der dem Aufbau und der Aufrechterhaltung zugrunde liegenden psychologischen Prozesse notwendig. Das Modell von Situationsverstehen von Baumann & Krems (2009) geht davon aus, dass beim Verstehen dynamischer Situationen ähnlich wie beim Verstehen von natürlicher Sprache gedächtnisbasierte Prozesse eine wesentliche Rolle spielen. Die Kohärenz der Situation sollte demzufolge entscheidend für das Verständnis einer Situation sein. In einem Experiment zum Aufbau des Situationsverständnisses von Verkehrssituationen wurden 58 Probanden 32 Videosequenzen von Verkehrssituationen gezeigt, in denen die Kohärenz der Situationen durch widersprüchliche Verkehrsschilder manipuliert wurde. Anschließend wurde die Erinnerung der Probanden an spezifische Elemente der Situation getestet. Hierbei handelte es sich entweder um statische Elemente der Situation, wie Verkehrsschilder, oder dynamische Elemente, wie Fahrzeuge, die für das Verhalten des Egofahrers relevant oder irrelevant sein konnten. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass a) relevante Elemente immer besser erinnert wurden als irrelevante, dass aber b) relevante und irrelevante dynamische Elemente in kohärenten Situationen besser erinnert werden als in inkohärenten, während relevante und irrelevante statische Elemente in inkohärenten Situationen besser erinnert werden als in kohärenten. Diese statischen Elemente sind entscheidend für die Identifikation der Situationsklasse. Inkohärente Informationen werden erkannt, behindern aber die Aktivierung entsprechender Situationsschemata und damit die Encodierung weiterer Situationselemente. Ist die Struktur dagegen kohärent, gelingt die Encodierung weiterer passender (also relevanter) Elemente leichter, während die für die Aktivierung der Situationsschemata entscheidenden Elemente weniger verfügbar sind.

Emotionsarbeit - Ein Review zu Beanspruchungsfolgen und Gestaltungsempfehlungen

Ina Schöllgen; Anika Schulz

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA)

Fragestellung

Aufbauend auf einem Überblick zu aktuellen Befunden zu Zusammenhängen von Emotionsarbeits-Facetten mit Gesundheit und Wohlbefinden wird untersucht, welche Gestaltungsaussagen in Studien zu Emotionsarbeit getroffen werden und welche empirische Absicherung diese aufweisen.

Untersuchungsdesign

Review auf Basis einer datenbankgestützten Literatursuche (N=121 Studien eingeschlossen zu Gestaltungsaussagen)

Ergebnisse

Gesicherte Evidenz hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen Facetten von Emotionsarbeit und Beanspruchungsfolgen existiert vor allem für Surface Acting, Deep Acting und Emotionale Dissonanz. Demnach gehen häufigeres Surface Acting und stärkere emotionale Dissonanz mit negativen Beanspruchungsfolgen einher, wohingegen Deep Acting kaum Zusammenhänge zu Gesundheit und Wohlbefinden zeigt. Entsprechend dieser Befundlage beziehen sich Gestaltungsaussagen vor allem auf verhaltensbezogene Aspekte, wie Facetten der Emotionsregulation oder weitere persönliche Ressourcen, die durch Trainings optimiert oder bereits bei der Personalauswahl berücksichtigt werden sollten. Da bedingungsbezogene Aspekte der Emotionsarbeit wie Darstellungsregeln nur wenig untersucht wurden, gibt es nur vereinzelte Vorschläge für deren Gestaltung. Empfehlungen beziehen sich deshalb häufig auf andere Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel der Erhöhung des situativen Handlungsspielraums. Ein Großteil der Gestaltungsvorschläge zu Emotionsarbeit liegt in Form von plausiblen Annahmen zur Arbeitsgestaltung vor oder basiert auf empirischen Studien ohne Intervention.

Limitationen

Die Literatursuche beschränkt sich auf Literatur der letzten 10 Jahre.

Implikationen

Für die Entwicklung von gesichertem Gestaltungswissen sind künftige Studien mit gezielten Interventionen vonnöten.

Relevanz

Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung des Dienstleistungssektors weisen Studien zu Beanspruchungsfolgen auf die Relevanz von Emotionsarbeit hin. In diesem Beitrag werden erstmals die in der Literatur vorhandenen Gestaltungsvorschläge systematisch analysiert.

Entstehung und Auswirkung verschiedener Konfliktarten in Führungskräftetrainings

Franziska Schölmerich¹; Carsten Schermuly²

¹Leuphana Universität Lüneburg; ²SRH Hochschule Berlin

Fragestellung: Im Bereich der Personalentwicklung werden immer häufiger Führungskräftetrainings durchgeführt. Wir möchten herausfinden, welche Arten von Konflikten in diesen Trainings auftreten. Zudem vermuten wir, dass die wahrgenommene Subgruppenbildung in Trainingsgruppen das Auftreten von Konflikten beeinflusst und sich darüber auf den Trainingserfolg auswirkt.

Untersuchungsdesign: In Studie 1 (qualitativ) führten wir Interviews mit 85 Führungskräftetrainern. In Studie 2 (quantitativ) beantworteten 214 Führungskräftetrainer einen Online-Fragebogen.

Ergebnisse: Eine Inhaltsanalyse der Daten aus Studie 1 zeigte, dass in Führungskräftetrainings am häufigsten trainingsbezogene Aufgabenkonflikte, Statuskonflikte und Beziehungskonflikte auftreten. In einem Strukturgleichungsmodell konnten wir auf Basis der Daten aus Studie 2 zeigen, dass Aufgaben- und Beziehungskonflikte den Einfluss von wahrgenommenen Subgruppen in der Trainingsgruppe auf den Trainingserfolg medieren. Dabei besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Aufgabenkonflikten und Trainingserfolg und ein negativer Zusammenhang zwischen Beziehungskonflikten und Trainingserfolg.

Limitationen: Die Daten beider Studien stammen von Führungskräftetrainern. Zukünftige Studien sollten auch die Perspektive der Teilnehmer von Führungskräftetrainings berücksichtigen.

Theoretische/Praktische Implikationen: Herkömmliche Modelle über Konflikten in Gruppen sollten spezifisch für den Kontext von Führungskräftetrainings erweitert werden. Das Wissen über die Auswirkungen von Subgruppenbildung und Konflikten in Trainings sollte in die Ausbildung von Führungskräftetrainern integriert werden.

Relevanz/Beitrag: Die beiden Studien ermöglichen eine differenzierte Betrachtung der Entstehung und Auswirkung verschiedener Konfliktarten in Führungskräftetrainings. Während Aufgabenkonflikte positiv mit dem Trainingserfolg zusammenhängen, zeigte sich ein negativer Zusammenhang zwischen Beziehungskonflikten und dem Trainingserfolg. Beide Konfliktarten medieren den Zusammenhang zwischen Subgruppenbildung und Trainingserfolg.

Ein Feldexperiment zu funktionalen Pausen bei mental hoch beanspruchenden Arbeitstätigkeiten

Andre Scholz¹; Argang Ghadiri¹; Usha Singh¹; Johannes Wendsche²; Theo Peters¹; Stefan Schneider³

¹Hochschule Bonn-Rhein-Sieg; ²Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; ³Deutsch Sporthochschule Köln

Fragestellung. Aufgrund von Schichtarbeit sowie hoher geistiger Arbeitsanforderungen und Verantwortung weisen Prozessoperateure ein hohes Risiko für die Entwicklung negativer Beanspruchungsfolgen auf. Studienziel war es mittels komplexer Beanspruchungsdiagnostik die Wirkung von Arbeitspausen unterschiedlichen Inhaltes zu ermitteln.

Untersuchungsdesign. Das Feldexperiment mit Messwiederholungsdesign wurde in der chemischen Prozessüberwachung durchgeführt. Alle Probanden bekamen nach zweistündiger Arbeit eine zehnminütige Pause (Boxen, Tiefenentspannung oder selbst gewählte Pausentätigkeiten) oder arbeiteten durch (Kontrollbedingung). Danach wurden das Wohlbefinden, die kognitive und motorische Leistungsfähigkeit als auch neurophysiologische Veränderungen (P300, Ruhe-EEG) erfasst.

Ergebnisse. Das Befinden, die Leistungsindikatoren und die P300-Komponente des EEG zeigten keine signifikanten Unterschiede. In der Bedingung mit Aktivpausen (Boxen) war die Alpha-Aktivierung im Ruhe-EEG—ein Indikator für das Ausmaß kortikaler Entspannung—im zentralen Bereich signifikant höher als in der Kontrollbedingung und im parietalen Bereich signifikant höher als in der Pausenbedingung mit Tiefenentspannung.

Limitationen. Der Versuch konnte nur bei einer kleinen Stichprobe (N=12) durchgeführt. Kleine Effekte blieben so eventuell statistisch unentdeckt.

Implikationen. Kurze Aktivpausen haben bei den untersuchten Tätigkeiten den höchsten Erholungswert. Die Erholungswirkung lässt sich nur auf neurophysiologischer Ebene nachweisen.

Relevanz/Beitrag. Auch unter Feldbedingungen mit kleinen Stichproben lassen sich anforderungsoptimale Pausentätigkeiten ermitteln. Dabei empfiehlt sich der Einsatz einer umfassenden Beanspruchungsdiagnostik unter Nutzung objektiver EEG-Messungen.

50 Jahre Göttinger Längsschnitt-Untersuchung (GLU): Prädiktoren des faktischen Berufsausstiegs

Sylvia-Maria Schröder; Micha Strack; Peter Faßheber

Georg-August-Universität Göttingen

Gute Arbeit und gute Gesundheit sollen zu längerer Lebensarbeitszeit beitragen. Die derzeit aus dem Berufsleben Ausscheidenden haben allerdings bereits sehr unterschiedliche Berufsbiographien. Eine homogene Ausgangskohorte sollte Arbeitseffekte deutlicher sichtbar machen.

Design:

T1: Zu Beginn ihrer Metallfacharbeiter-Lehre 1964 wurden 161 männliche Jugendliche in die Göttinger Längsschnitt-Untersuchung (GLU) von Gottschaldt einbezogen, basierend auf seiner Persönlichkeits- u. Eignungsdiagnostik (1960). Die damaligen 18 Facetten Personaler Diagnostik (PD) erwiesen sich als eindimensional (Alpha .90).

T2: Aktendiagnostische Berufserfolgsprognosen wurden mit Interview-Daten von 1989/90 wiederaufgesuchten 96 Teilnehmern verglichen (Schröder 1993). Im Göttinger Berufs-Verlauf-Modell (GBVM) wurden alle Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Teilnehmer (nun 40 J. alt) in einem Index beruflicher Entwicklung aufbereitet. Der GBVM-Index korreliert stark mit dem HH-Einkommen in diesem Lebensabschnitt (r .59).

T3: 50 Jahre nach Lehrbeginn (2012-14), im Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, konnten 82 Teilnehmer nochmals interviewt werden, u.a. wurde der SALSA erhoben.

Ergebnisse:

Ein Pfadmodell strukturiert die Korrelationen: Die Lebenszufriedenheit mit 65 J. profitiert von längerer Berufstätigkeit und aktueller Gesundheit. Die Gesundheit lässt sich durch zwei der drei SALSA-2 Skalen vorhersagen, die Berufstätigkeits-Dauer aber nicht. Teilnehmer waren umso länger berufstätig, je mehr diese sich in der ersten Hälfte der Berufstätigkeit weiterentwickelt hatten (GBVM β .21). Mediert wird diese Prädiktion aber durch das HH-Einkommen mit 40 J. (β .35). Die Karriere-Entwicklung bis zum 40sten Lebensjahr kann tatsächlich durch Gottschaldts PD beim Lehr-Einstieg vorhergesagt werden (β .70), die allerdings mit dem Elterneinkommen stark korrelierte (r .66). Die hohe Prädiktivität und Stabilität des Haushaltseinkommens (mit 16 und 65 J.; r .45) für das faktische Berufs-Ausstiegsalter passt erklärungs-theoretisch eher zu Marx und Bourdieu, als zu einer engagierten Arbeitspsychologie.

Extinction versus Replacement: wird intentionales Vergessen in Gruppen durch den Austausch eines Mitglieds beschleunigt?

Arnulf Schüffler; Christof Thim; Gergana Vladova; Norbert Gronau; Annette Kluge

Ruhr-Universität Bochum

Fragestellung: Change in Organisationen erfordert häufig das Vergessen alter und das Anwenden neuer Routinen. Das trifft für Individuen und auch für Gruppen zu. Zu den Einflüssen auf intentionales Vergessens in Gruppen wurde jedoch im Vergleich zum individuellen Vergessen bisher wenig geforscht.

Untersuchungsdesign: Im Anwendungszentrum Industrie 4.0 wurde das Vergessen von 3-Personen-Gruppen (insgesamt $n = 154$) nach einem Changeprozess in zwei Bedingungen experimentell untersucht. Eine über 3 Wochen überlernte Routine wurde dazu in Woche 4 durch eine veränderte Routine ersetzt. Die Gruppen arbeiteten entweder unverändert weiter (Bedingung 1), oder eines der Mitglieder wurde durch eine Person ersetzt (Bedingung 2), die ausschließlich die neue Routine gelernt hat. AVs sind Vergessensleistung, objektive und subjektive „switch costs“ sowie die Produktionsgüte.

Ergebnisse: Gruppen, in denen einzelne Personen ausgetauscht werden, vergessen die alte Routine schneller als unveränderte Gruppen. Zudem zeigen sich Ergebnisse bzgl. der Merkfähigkeit der Gruppenmitglieder und ihrer subjektiven switch costs (geringere Selbstwirksamkeit, reduziertes Kontrollerleben, Frustration).

Limitationen: Das Untersuchungsdesign und die verwendeten Maße mussten zur Hypothesenprüfung eigens entwickelt werden. Insofern fehlen Validierungsgrößen. Die weiterführenden Experimente werden die Voraussetzung für umfangreichere Validierungen schaffen, um die interne und externe Validität der Untersuchungen darzustellen.

Praktische Implikationen: Veränderungsprozesse gehen mit verlustreichen Umlern-, Vergessens- und Anpassungsphasen einher, deren Dauer bedingt abschätzbar ist. Hinweise auf Faktoren, deren Gestaltung Anpassung durch Vergessen erleichtert, steigern die Flexibilisierung von Fertigung.

Relevanz: Arbeit in geschäftsprozessbezogenen Routinen ist Teamleistung. Die Flexibilisierung von Routinen ist kein Widerspruch, sondern Notwendigkeit zur Dynamisierung ihrer Anpassung. Wissen, wie intentionales Vergessen in Gruppen unterstützt werden kann, kann Anpassung fördern.

Methodische Vorgehensweisen beim Ermitteln und Beurteilen psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis

Katja Schuller; David Beck

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Ziele: Jeder Arbeitgeber hat die gesetzliche Pflicht, zu beurteilen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes notwendig sind, um Gefährdungen durch psychische Belastung zu vermeiden. Der Gesetzgeber lässt jedoch große Spielräume für die Gestaltung dieses Prozesses. Projektziel ist es, Möglichkeiten und Grenzen des Handelns der Betriebe in diesem Themenfeld auszuleuchten, zu beschreiben und besser zu verstehen.

Design: In 41 betrieblichen Fallstudien wurden federführende Akteure in einem leitfadengestützten Interview zu folgenden Themen befragt: Unternehmensinformationen, Motive/ Anlässe, methodische Vorgehensweisen, Maßnahmen zur Behebung von erkannten Gefährdungen, Erfahrungen mit den geschilderten Prozessen. Die Interviews wurden transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Ergebnisse: Bei der Gestaltung des Prozesses zum Ermitteln und Beurteilen psychischer Belastung bezogen sich betriebliche Akteure nicht zwingend auf Arbeitsschutzstandards. Die Vielfalt methodischer Vorgehensweisen war dementsprechend groß und reichte von standardisierten, instrumentengestützten (dokumentierten) bis zu unstandardisierten, kommunikativreflexiven Vorgehensweisen (selten dokumentiert). Methodische Vorgehensweisen folgten drei zentralen Orientierungen („Messen & Bewerten“, „Erklären & Verstehen“, „Erstellen eines rechtssicheren Dokumentes“), die Stärken haben, Akteure jedoch bei einseitiger Fokussierung an Grenzen brachten.

Limitationen: Aufgrund des qualitativen Designs können keine Aussagen zur Verteilung der Vorgehensweisen bezogen auf die Grundgesamtheit getroffen werden.

Theoretische/ Praktische Implikationen: Angesichts der Ergebnisse stellt sich die Frage, wie auch kommunikativ-reflexive Methoden der Gefährdungsvermeidung im Sinne des Arbeitsschutzes weiterentwickelt und qualitativ aufgewertet werden können.

Relevanz: Die Studie leistet einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis methodischer Möglichkeiten und Grenzen beim Ermitteln und Beurteilen psychischer Belastung.

Selbstwirksamkeit fördern: Warum offene Fragen so wichtig sind

Eva-Maria Schulte; Sina Gessnitzer; Stefanie Jordan; Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig

Fragestellung: Der positive Effekt von Coachings auf die Selbstwirksamkeit des Klienten ist gut belegt. Ziel der aktuellen Studie ist es die Rolle von lösungs- und problemorientierten Fragen auf selbstwirksame Äußerungen des Klienten, die einen Beitrag zum Erfolg des Coachings leisten, im realen Setting interaktionsanalytisch zu untersuchen, um Coaches noch spezifischer auf zielführende Fragetechniken vorbereiten zu können.

Untersuchungsdesign: Von 20 Coaching-Prozessen wurde jeweils die dritte Sitzung auf Video aufgezeichnet. Selbstwirksame Äußerungen des Klienten (z.B. „Ich bin mir sicher, dass ich das schaffe!“) sowie problem- und lösungsorientierte offene Fragen des Coaches wurden mittels act4consulting kodiert.

Ergebnisse: Erste sequenzanalytische Ergebnisse bestätigen die differentiellen Effekte von lösungs- und problemorientierten Fragen für die Selbstwirksamkeit des Klienten.

Limitationen: Die Coachings wurden im realen Setting durchgeführt. Da die Coaches jedoch Novizen waren, sollten die Ergebnisse mit erfahrenen Coaches repliziert werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Befunde erweitern vorherige Studien zur Wirkung von offenen Fragen im Coaching. Die Erkenntnisse können im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen genutzt werden, um selbstwirksamkeitsförderliches Verhalten zu trainieren.

Relevanz/Beitrag: Die Studie erweitert die Prozessforschung im Coaching und trägt somit zum besseren Verständnis der Coach-Klient-Interaktion bei. Insbesondere die Rolle von unterschiedlichen Typen offener Fragen wird genauer beleuchtet.

Illegitime Aufgaben und Arbeitszufriedenheit – Zur Rolle transparenten Führungsverhaltens

Julia Schulte-Braucks; Christian Dormann; Michael Kronenwett

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Fragestellung: Illegitime Arbeitsaufgaben sind Aufgaben, die von einer Person in einer bestimmten Arbeitsrolle legitimerweise nicht erwartet werden können, wobei zwischen unzumutbaren und unnötigen Aufgaben unterschieden wird (Semmer et al., 2007). Bisherige Forschung zeigt, dass illegitime Aufgaben mit mehr Arbeitsunzufriedenheit von Beschäftigten einhergehen. Wir nehmen an, dass transparentes Verhalten des Vorgesetzten diesen Zusammenhang moderiert: Offenheit und klare Anweisungen des Vorgesetzten sollten es den Beschäftigten erleichtern, dessen Aussagen einzuordnen, zu wissen woran sie sind und die Zuweisung unüblicher Aufgaben nicht als persönlichen Affront zu interpretieren. Folglich sollte der Effekt bei hoher Transparenz geringer ausfallen.

Design: Mithilfe einer Vier-Wellen-Längsschnittstudie über vier aufeinanderfolgende Wochen, an der 157 Beschäftigte teilnahmen, wurde jeweils am Ende einer Arbeitswoche nach illegitimen Aufgaben, Arbeitsunzufriedenheit und transparentem Verhalten des Vorgesetzten gefragt.

Ergebnisse: Neben signifikant positiven Effekten illegitimer Aufgaben auf Arbeitsunzufriedenheit bestehen solche Effekte auch für die umgekehrte Wirkrichtung. Bei transparentem Vorgesetztenverhalten fallen die Effekte in beiden Richtungen schwächer aus.

Limitationen: Alle Angaben wurden mittels Fragebögen im Selbstbericht erfasst.

Implikationen: Personen waren insgesamt unzufriedener, wenn sie mehr illegitime Aufgaben wahrnahmen – Unzufriedenheit führte aber auch dazu, dass Arbeitsaufgaben eher als illegitim (und hier v.a. als unnötig) eingeschätzt wurden. Die Wahrscheinlichkeit, dass illegitime Aufgaben die Arbeitszufriedenheit mindern bzw. Aufgaben überhaupt als illegitim wahrgenommen werden, wird durch transparentes Vorgesetztenverhalten als ein Kennzeichen guter Führung reduziert.

Relevanz: Mithilfe einer kurzen Längsschnittstudie wurden illegitime Aufgaben als relevanter Arbeitsstressor bestätigt, der in Wechselwirkung mit der Arbeitszufriedenheit steht, wobei das Ausmaß dieses Zusammenhangs entscheidend durch das Vorgesetztenverhalten beeinflusst wird.

Age and Occupational Well-Being: The Role of Perceived Work Ability

Heiko Schulz¹; Hannes Zacher¹; Sonia Lippke²

¹Universität Leipzig; ²Jacobs University Bremen

Research Question

Previous research has established meaningful relationships between employee age and indicators of occupational well-being, but mediators and moderators of these relationships have been largely neglected. Based on a theoretical framework of successful aging at work, the goal of this study was to investigate perceived work ability as a mediator and moderator of associations between age and subjective general health, psychosomatic complaints, job satisfaction, and emotional exhaustion.

Design

This study was carried out in an occupational setting and approval was given by the work council including a confidentiality note. Data came from 3,096 white collars working for a large organization in Germany.

Results

Results showed that age was negatively related to perceived work ability and subjective general health, and positively related to psychosomatic complaints. Moreover, the relationship between age and job satisfaction was U-shaped, and the relationship between age and emotional exhaustion had an inverted U-shape. Perceived work ability mediated and moderated these relationships.

Limitations

The study is limited in that the cross-sectional, correlational design does not allow inferences about causality. Future research should therefore examine the effects of age on changes in work ability and health-related outcomes.

Theoretical /Practical Implications

Practitioners interested in maintaining older employees' work ability, as well as subsequent outcomes such as quality of life and delayed retirement onset, should ensure that employees of all age groups have access to occupational health interventions.

Relevance/ Contribution

The results contribute to the growing literature on successful aging at work, which examines the mediators and moderators of relationships between employee age and important work outcomes, including occupational well-being. Researchers could develop a conceptual framework, that outlines the antecedents and consequences of aging and different levels of work ability.

Messen Situational Judgment Tests die Wahrnehmung situativer Informationen?

Jan-Philipp Schulz; Philipp Schäpers; Stefan Krumm

Freie Universität Berlin

Forschungsfrage. Lievens und Motowidlo (2016) konzeptualisieren Situational Judgment Tests (SJTs) als Messung genereller und spezifischer Wissenskomponenten. Im Sinne der Person x Situation Interaktion sollten allerdings auch situative Aspekte die Bearbeitung von SJTs beeinflussen. Wir erweitern deshalb die SJT-Theorie um eine situative Wahrnehmungskomponente und konzeptualisieren diese als weiteren Bearbeitungsprozess in SJTs. In der vorliegenden Studie wurde geprüft, ob die Situationswahrnehmung einen substanziellen Einfluss auf die Leistung in SJTs hat.

Design. In einer korrelativen Studie bearbeiteten Probanden drei unterschiedliche SJTs mit insgesamt 23 Items. Zusätzlich machten die Teilnehmenden Angaben über ihre situative Wahrnehmung der entsprechenden Items. Diese wurde mittels der situativen acht DIAMONDS (Rauthmann et al., 2014) gemessen.

Ergebnisse. Vorläufige Ergebnisse legen nahe, dass die Leistung in SJT-Items mit mindestens einem Faktor der situativen acht DIAMONDS, d. h. der situativen Wahrnehmung substanziell korreliert.

Limitationen. Die situative Wahrnehmung von SJT-Items durch eine Nicht-Bewerbende-Stichprobe lässt sich nicht unmittelbar auf einen Auswahlkontext übertragen.

Implikationen. Die Wahrnehmung situativer Hinweisreize in SJT-Items scheint ein wichtiger Prozess beim Bearbeiten solcher Tests zu sein.

Relevanz. Diese Ergebnisse liefern einen wichtigen Beitrag zur Frage der Konstruktvalidität von SJTs.

Zeit- und Leistungsdruck - Ein Phänomen in unterschiedlichem Gewand

Anika Schulz-Dadaczynski

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Fragestellung: In der heutigen Arbeitswelt werden viele Beschäftigte im Arbeitsalltag mit Zeit- und Leistungsdruck konfrontiert. Das konkrete Erleben von Zeit- und Leistungsdruck ist jedoch unterschiedlich. Ein Teilziel zweier qualitativer Studien bestand darin, die unterschiedlichen Erscheinungsformen und Facetten von Zeit- und Leistungsdruck näher zu beleuchten.

Untersuchungsdesign: In zwei unterschiedlichen Forschungsprojekten wurde im Rahmen qualitativer leitfadengestützter Interviews unter anderem der Frage nach dem konkreten Erleben von Zeit- und Leistungsdruck nachgegangen. Die Ergebnisse aus insgesamt 50 Interviews in verschiedenen Betrieben, insbesondere im Dienstleistungsbereich, wurden diesbezüglich softwaregestützt inhaltsanalytisch ausgewertet.

Ergebnisse: Das spezifische Erleben von Zeit- und Leistungsdruck variiert beträchtlich insbesondere in Abhängigkeit von den konkret ausgeübten Tätigkeiten. Es stehen jeweils unterschiedliche Facetten im Vordergrund, wobei quantitative Facetten wie bspw. Arbeitsspitzen oder enge Fristen zur Fertigstellung von Aufträgen sowie qualitative Facetten wie bspw. unrealistische Zielvorgaben oder nicht einlösbare Qualitätsansprüche ermittelt werden können. Die Beschäftigten fokussieren primär auf die Folgen von Zeit- und Leistungsdruck, oftmals eng verbunden mit dessen Entstehungsbedingungen.

Limitationen: Aufgrund der verhältnismäßig kleinen Stichprobe ist keine generelle Übertragbarkeit der Ergebnisse zum Erleben von Zeit- und Leistungsdruck möglich.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die relevanten Facetten im Erleben von Zeit- und Leistungsdruck unterscheiden sich teils beträchtlich und sind eng mit den zugrunde liegenden Entstehungsbedingungen verbunden. Dies sollte sowohl in der Forschung als auch Arbeitsgestaltung bedacht werden.

Relevanz/Beitrag: Zeit- und Leistungsdruck wird zwar oft erhoben, die Unterschiedlichkeit und Spezifität des Phänomens in Abhängigkeit vom Kontext wird dabei jedoch nur selten reflektiert. Die Ergebnisse sollen zu einem besseren Verständnis dieses facettenreichen Phänomens beitragen.

Der eigene Boss?! Chancen, Risiken und Nebenwirkungen von Soloselbstständigkeit

Steffen E. Schummer¹; Lena Hünefeld²; Kathleen Otto¹; Maria Kottwitz¹

¹Philipps-Universität Marburg; ²Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Fragestellung

Ob als CEO eines Global Players oder als Chef eines kleinen Handwerksbetriebes mit der Vorstellung des klassischen Selbstständigen werden positive Dinge wie Autonomie, Freiwilligkeit und Gestaltungsspielraum assoziiert. Auf dem Arbeitsmarkt ist ein Anstieg von Selbstständigen zu verzeichnen, allerdings jenen ohne eigene Angestellte (Soloselbstständigkeit). Da über ihre Motive, Arbeitsbedingungen sowie Chancen und Risiken dieser Erwerbsform wenig bekannt ist, soll eine umfassende Bestandsaufnahme helfen, das Bild von der Soloselbstständigkeit zu erweitern und offene Fragen aufzudecken. Bieten sich hier wirklich neue Chancen für die eigene Flexibilität oder doch eher die Gefahr von unsicheren, prekären Arbeitsverhältnissen?

Untersuchungsdesign

Es wird auf vorhandene Datenbanken zurückgegriffen. Einbezogen werden Daten des Mikrozensus (2014), der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (2012) sowie des European Working Condition Survey (2010; Deutschland). Die Angaben zu Arbeitsbedingungen von Soloselbstständigen werden mit Selbstständigen mit Angestellten und abhängig Beschäftigten kontrastiert.

Ergebnisse

Logistische Regressionsanalysen zeigen konsistente Unterschiede zwischen den drei Gruppen hinsichtlich soziodemografischer Daten, Belastungen und Einkommen. Hingegen ergeben sich keine konsistenten Unterschiede hinsichtlich Gesundheitsparametern.

Limitationen

Die Befunde beruhen überwiegend auf querschnittlichen Daten.

Theoretische/praktische Implikationen

Die bisherigen Erkenntnisse liefern ein erstes Bild der Arbeitsbedingungen von Soloselbstständigen im Vergleich zu Selbstständigen mit Angestellten und abhängig Beschäftigten. Die Ergebnisse sind jedoch zu undifferenziert, um die Frage der Prekarität der Soloselbstständigkeit abschließend zu beantworten. Zukünftige Forschung sollte daher die widersprüchliche Befundlage zur Gesundheit klären und zwischen möglichen Subgruppen der Soloselbstständigkeit differenzieren.

Relevanz

Der deutliche Anstieg der Soloselbstständigkeit in Deutschland macht ein vertieftes Verständnis ihrer Arbeitssituation notwendig.

Eins, Zwei oder Drei? Eine Untersuchung zur Gruppierung der dunklen Traits

Nora Schütte; Gerhard Blickle

Universität Bonn

Fragestellung: Die aktuelle Forschung zur Dunklen Triade (Machiavellismus, Narzissmus, Psychopathie) beschäftigt sich v.a. mit zwei Fragen: der gemeinsamen Grundlage der drei Traits und der Vorhersage unterschiedlicher Kriterien durch die Traits. Insbesondere die Unabhängigkeit von Machiavellismus und Psychopathie wird dabei in Frage gestellt, da beide Konstrukte hoch miteinander korrelieren und fast identische Big Five-Profile aufweisen. Durch den Rückgriff auf das neue Triarchische Modell der Psychopathie soll untersucht werden, ob die Überlappung von Machiavellismus und Psychopathie ausreichend hoch ist, um diese in ein gemeinsames Modell zu integrieren. Darüber hinaus werden die Zusammenhänge mit Narzissmus und verschiedenen Leistungsvariablen untersucht.

Untersuchungsdesign: Die multisource Stichprobe bestand aus 213 Führungskräften und deren Mitarbeitern. Die Führungskräfte gaben Auskunft über die dunklen Traits. Die Leistungsvariablen wurden durch die Mitarbeiter eingeschätzt.

Ergebnisse: Es zeigte sich einen hohen Zusammenhang zwischen Machiavellismus und Psychopathie. Darüber hinaus wies Machiavellismus einen Zusammenhang von $r = .54$ ($p < .01$) mit der Facette Gemeinheit (meanness) des Triarchischen Modells auf. Es zeigten sich vergleichbare Zusammenhänge mit Narzissmus und konterproduktivem Arbeitsverhalten, aber Unterschiede bezüglich der Zusammenhänge mit Arbeitsleistung.

Limitationen: Aufgrund des querschnittlichen Designs sind Kausalschlüsse nicht möglich.

Theoretische/Praktische Implikationen: Machiavellismus und Gemeinheit erweisen sich als ähnlich, aber nicht gleich. Die Studie spricht somit eher für die ursprüngliche Konzeptualisierung von drei dunklen Traits. Zukünftige Forschung sollte sich jedoch der Überlappung von Machiavellismus und Psychopathie in Bezug auf weitere Kriterien widmen.

Relevanz/Beitrag: Die dunkle Triade spielt eine immer größer werdende Rolle in der Forschung und in der Praxis. Ein besseres Verständnis des Zusammenspiels der drei Traits und ihrer Vorhersage von organisationalen Kriterien ist somit von großer Bedeutung.

Applied use of dark triad traits for means of personnel selection

Dominik Schwarzing

HR Diagnostics AG

Research question

The most widely used scales to assess the dark triad have been criticized for psychometric properties, economy of use, or even potential legal issues in applied work settings (Spain, Harms & LeBreton, 2014). Using dark triad traits in the highly regulated field of personnel selection is most likely not possible with the currently available scales due to legal and acceptance reasons (Schwarzing & Schuler, 2016). To overcome this lack in operative assessment options two occupation-related measures of the dark triad of personality were developed.

Study design

Requirements for a proper use of the dark triad in applied personnel psychology were derived, based upon these a test construction and validation process (total N = 1,584) with work-related items was carried out. The two derived measures were tested for reliability, various construct and criterion relations, acceptance, normed, and applied in real selection procedures.

Results

Both application of dark triad measures and interpretation of their scores in selection procedures have to be executed carefully. Meta-analytic findings (O'Boyle et al., 2012) for standard triad scales performance and CWB relations were supported for the work-related versions, also curvilinear performance relationships as shown for narcissism and machiavellianism (Grijalva et al. 2015; Zettler & Solga, 2013).

Limitations

Not all data stem from selection processes. One scale is available in German only.

Theoretical/Practical Implications

Dark triad traits can be assessed in the workplace when paying caution on item and scale development and norming. High scorers represent a higher risk for destructive behaviors while not showing enhanced performance; they should therefore be screened out in selection procedures.

Relevance/contribution

The measures represent the first work-related inventories for the dark triad of personality, making it applicable in selection procedures.

Erfolgsfaktor Networking – Selbstwert hilft

Veronika Seibold; Iris Koch

Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Fragestellung:

Bisherige Forschung hat gezeigt, dass Networking viele positive Auswirkungen hat und z.B. mit Karriereerfolg, erfolgreicher Jobsuche oder Leistung verbunden ist. Bezüglich der Persönlichkeitsmerkmale, die mit Networking-Verhalten einhergehen, wurde dabei meist auf die BigFive fokussiert. Die vorliegende Studie beschäftigt sich daher mit weiteren individuellen Unterschieden. Aufbauend auf der Theorie der Selbstdarstellung von Baumeister, Tice und Hutton (1989) wird der Zusammenhang zwischen Selbstwert und Networking sowie mögliche Geschlechterunterschiede untersucht.

Untersuchungsdesign:

An der Untersuchung nahmen insgesamt 270 Personen teil. Die Daten wurden über einen Online-Fragebogen erhoben.

Ergebnisse:

Selbstwert wies einen positiven Zusammenhang mit Networking und insbesondere den Subfacetten „Kontakte knüpfen“, „Kontakte pflegen“ und „Kontakte nutzen“ auf. Kein Zusammenhang bestand dagegen mit der Facette „Systematik“. Entgegen den Erwartungen hatte Geschlecht keinen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Selbstwert und Networking.

Limitationen:

Es handelt sich um eine Querschnittuntersuchung.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie unterstreichen die Bedeutung von interindividuellen Differenzen (z.B. Selbstwert) als wichtiges Korrelat von Networkingverhalten. Maßnahmen zur Steigerung von Networkingverhalten sollten daher auf eine Stärkung des Selbstwerts abzielen.

Relevanz/Beitrag:

Die Studie erweitert die bisherige Forschung zu Networking durch die Untersuchung der Rolle von individuellen Unterschieden (d.h. Selbstwert) und demographischen Merkmalen (d.h. Geschlecht). Da Networking ein erfolgsversprechendes Verhalten ist, liefert diese Untersuchung einen wichtigen Beitrag zur Bestimmung von Faktoren zur Steigerung des Networkingverhaltens.

Human energy at work - a metaanalytic approach to discover its nomological network

Ann-Kathrin Seipp¹; Antje Schmitt²; Sandra Ohly

¹Universität Kassel; ²Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Research question: Energy is defined and operationalized by constructs such as vigor, vitality, energetic arousal, and zest which cannot be easily differentiated but seem to measure one construct: human energy. Research showed similar relations to work outcomes such as employee well-being and performance. This study intends to clean up the construct of human energy and aims to answer the question whether different indicators of energy can be differentiated.

Study design: To clean up the construct this study applies a meta-analytical approach based on Schmidt and Hunter (1995). We summarize different variables to four main clusters; these are employee well-being, employee illness, performance, and commitment. Employee well-being (17 studies) refers to variables such as satisfaction, well-being, positive affect, and self-esteem. Health problems, depression, exhaustion and negative affect are part of the cluster employee illness (9 studies). Performance (11 studies) includes performance, efficacy, motivation, innovation. Last, commitment (8 studies) refers to goal, organizational, and career commitment. To investigate the relations between the clusters and energy weighted means of the correlations are calculated.

Results: First results show the expected relationships between energy and each of the clusters. Employee well-being ($r=.45$), performance ($r=.55$) and commitment ($r=.40$) are positively correlated and employee illness ($r=-.31$) is negatively correlated with human energy.

Limitations: Publication bias and an incomplete set of studies might limit the generalizability of findings.

Implications: The results indicate that it is unnecessary to reflect which energy construct to use. The results facilitate the handling of human energy constructs in research and provide reliable and valid information for practitioners.

Relevance/Contribution: We reveal the unnecessary use of different energy constructs and further provide a review on relations between human energy and work outcomes.

Effekte einer Intervention zur strukturieren Kommunikation auf Situation Awareness und Kooperationsqualität in chirurgischen Teams

Norbert Semmer¹; Franziska Tschan²; Sandra Keller²; Eliane Holzer²; Simon Huber²; Jasmin Zimmermann²; Daniel Candinas³; Guido Beldi³

¹Universität Bern; ²Universität Neuchâtel; ³Universitätsspital Bern

Fragestellung: Teamleistung hängt unter anderem davon ab, inwieweit die Teammitglieder über ein geteilte situation awareness verfügen. Diese herzustellen und aufrecht zu erhalten ist besonders schwierig bei multidisziplinären Teams, die komplexe und dynamische Aufgaben bearbeiten, und die sowohl hierarchisch strukturiert ist als auch in Bezug auf die Aufgabe zentrale und periphere Mitglieder haben (Humphrey & Morgeson, 2009). Chirurgische Teams haben diese Eigenschaften. Erwartungsgemäss ist eine der Hauptschwierigkeiten von chirurgischen Teams, dass alle Mitglieder optimal informiert sind (Bleakley et al., 2013).

Ziel der vorliegenden Studie ist, in den Effekt einer Intervention zum strukturierten Informationsaustausch in chirurgischen Teams auf situation awareness und auf Qualität der Kollaboration von zentralen und peripheren Team mitgliedern zu testen.

Untersuchungsdesign: Einführung eines Protokolls zur strukturierten Kommunikation im Operationssaal (StOP? Protokoll), vorher-nachher Studie über 18 Monate mit matched-pair design mit je 75 Eingriffen vor- und nach der Einführung der Intervention. Erfassung von Stress, Situation awareness und Kooperationsqualität von allen Mitgliedern des chirurgischen Teams unmittelbar nach Beendigung des Eingriffs. Kontrollvariable: Standardisierungsgrad der Operation.

Ergebnisse: Signifikanter Anstieg von Situation Awareness bei peripheren Teammitgliedern und bei Assistenzärzten am OP-Tisch nach Einführung des StOP? protokolls; signifikante Verbesserung der wahrgenommen Zusammenarbeit zwischen Chirurgen und Anästhesisten, keine Moderation durch Standardisierungsgrad des Eingriffes, kein zusätzlicher Stress oder Ablenkung durch Einführung des Protokolls.

Limitationen: One-site Studie, kein randomisiertes Design möglich, Auswirkungen auf Patienten noch unklar.

Implikationen: Das StOP? Protokoll ist eine geeignete Massnahme, um situational Awareness in chirurgischen Teams zu erhöhen. Die Studie zeigt, dass mit einer relativ einfachen Intervention deutliche Verbesserungen in der Qualität der Kommunikation erzielt werden können.

Stress durch Email, Whatsapp, Facebook und Co.? - Evaluation eines Trainings zur Reduzierung von digitalem Stress

Cynthia Sende; Katharina Ebner

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Fragestellung: Die Studie untersucht, inwieweit ein auf digitalen Stress ausgerichtetes Training den Umgang mit neuen Medien optimieren und den dadurch wahrgenommenen Stress (z.B. durch ständige Erreichbarkeit, Informationsüberflutung oder erlebten Kontrollverlust) reduzieren kann.

Design: Auf Basis verhaltens- und kognitionspsychologischer Ansätze wurde ein Training mit drei über drei Wochen verteilten Sitzungen entwickelt. An diesem nahmen 56 Berufstätige und Studierende teil. Jeder Trainingstermin wurde mittels eines auf den vier Evaluationsebenen von Kirkpatrick basierenden Fragebogens (Q4TE) evaluiert. Die Teilnehmer bearbeiteten zudem eine Woche vor dem ersten Training, zwischen dem zweiten und dritten Trainingstermin sowie eine und fünf Wochen nach Trainingsabschluss Fragebögen zum Stresserleben und zum Umgang mit neuen Medien (4 Messzeitpunkte).

Ergebnisse: Die Evaluationsergebnisse fallen zu allen Trainingsterminen positiv aus: Zufriedenheit, Nützlichkeit, Lerngewinn und Transfer werden mit zwischen 6,7 bis 8,4 auf einer zehnstufigen Skalen evaluiert. Im Hinblick auf die Trainingswirkung zeigt sich eine moderate Abnahme der kognitiven und der emotionalen Irritationen. Zudem verändern Trainingsteilnehmer nachhaltig (5 Wochen nach dem Training) ihr Nutzungsverhalten und ihre Einstellung zur Mediennutzung.

Limitationen: Es gibt keine randomisierte Kontrollgruppe ohne Trainingsintervention. Jedoch wurde der Testeffekt an einer Vergleichsgruppe, die in äquivalenten Zeitabständen nur die Fragebögen bearbeitet hat, ermittelt.

Implikationen: Die Ergebnisse implizieren, dass bewährte Stressbewältigungsansätze auch digitalen Stress effektiv reduzieren, wenn sie auf digitale Stressoren angepasst werden.. Zudem werden der Umgang mit IKT und die Einstellungen zur Nutzung neuer Medien verändert.

Relevanz: Vor dem Hintergrund der Nutzungszunahme neuer Medien in Arbeit und Freizeit sind Ansätze zur Optimierung des Mediennutzungsverhaltens wichtig, um unerwünschte Konsequenzen für den Nutzer, wie das Erleben von Stress, zu vermeiden bzw. zu verringern.

Atmosphere perception: The bridge between a supportive physical environment and work-relevant outcomes

Konrad Senf; Erik Dietl¹; Anna Steidle²

¹Universität Hohenheim; ²Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg

Research question. The present study aimed to explore the role that perceived atmospheric factors play during work. We hypothesised that the effects of the presence of supportive room elements (e.g., a pleasant view, less noise, more privacy) on 3 main outcomes (subjective performance, recovery behaviour, and vigour) would each be mediated by a different room atmosphere: detachment, tenseness, and liveliness, respectively.

Study design. University students (N = 91) completed reports at the beginning (for the predictors) and at the end (for the dependent variables) of up to 2 academic activities a day (e.g., working on assignments, internship tasks), alongside an evening survey, over the course of up to 5 days. For the between-person analyses required for our research question, we conducted mediation analyses using aggregated variables.

Results. The presence of supportive room elements showed indirect effects – mediated by lower detachment, lower tenseness, and higher liveliness – on lower subjective performance, less recovery behaviour, and higher vigour, respectively. The effect on detachment was not in the expected direction. These patterns were replicated in the corresponding evening variables: procrastination during the day, need for recovery, and vigour.

Limitations. Generalisations of the findings (e.g., to offices) are limited by the student sample. Additionally, interpretations should be kept to between-person associations.

Theoretical/Practical implications. The present study takes a step back from specific details (e.g., amenities, high-tech solutions) to consider how one's perception of the room as a whole may already be linked to well-being and work performance. This broader view has the added benefit of accounting for personal differences in perception and interpretation.

Relevance/Contribution. Much of the research on atmospheric factors has thus far studied how different elements (e.g., lighting) or environments influence atmosphere perception and affect. The present study extends this literature to work-related variables.

Welche Profilinformatoren auf Business Netzwerkseiten entscheiden, wen man einstellen möchte?

Sabrina Sobieraj¹; Sabrina Eimler²

¹Universität Duisburg-Essen; ²Hochschule Ruhr West

Fragestellung: Online Business Netzwerke (z.B. XING) sind heute ein beliebtes Instrument zur Personalakquise von Führungspersonen geworden. Unklar ist, welche Profilinformatoren für die Personenwahrnehmung entscheidend sind. Es wird untersucht, inwiefern das Geschlecht einer Profilperson gegenüber systemgenerierten Informationen (z.B. Aktivitätsindex, Anzahl Kontakte; Walther et al. 2009), die Personenwahrnehmung leiten.

Untersuchungsdesign: In einem 2 (Profil: männlich vs. weiblich) x2 (Aktivität: gering vs. hoch) x2(Kontakte: wenige vs. viele) x2 (Gemeinsamkeiten; wenige vs. viele) zwischen-Subjekt Design (N = 665) wurde die Zuschreibung von Wärme und Kompetenz (Stereotype Content Model; Fiske et al., 2002), destruktivem Führungsverhalten (Thoroughgood et al., 2012) und die Wahrscheinlichkeit eine Person einzustellen, untersucht.

Ergebnisse: Die Analyse zeigt, dass das Geschlecht einer Person einen stärkeren Einfluss auf die Personenbewertung hat, als systemgenerierte Informationen. Während Frauen und Männer als ähnlich kompetent und warm eingeschätzt werden, wird Männern eher destruktives Führungsverhalten (destruktiv gegenüber Untergeordneten und der Organisation, und sexuelles Belästigung) zugeschrieben. Demgegenüber würden Frauen eher auf eine Führungsposition eingestellt.

Limitationen: Die Studie bezieht sich auf eine Führungsposition im Bereich Telekommunikations-Management, demnach könnten andere Branchen andere Ergebnisse hervorrufen. Die höhere Einstellungswahrscheinlichkeit kann z.T. an dem hohen Anteil Frauen (65%; Eigengruppenbevorzugung) liegen.

Theoretische/Praktische Implikationen: Es scheint, dass es Vorurteile gegenüber männlichen Profilinehabern gibt. Recruiter sollten sich mit einem möglichen Bias auseinandersetzen. Eine Möglichkeit wäre, bei der Rekrutierung mittels beruflichen Netzwerkseiten auf geschlechtsspezifische Hinweisreize zu verzichten.

Relevanz/Beitrag: Die Studie leistet einen wertvollen Beitrag zur Wirkung von Profilinformatoren im Business Media Bereich.

Aesthetics in user experience evaluation – the divergent role of visual and non-visual aesthetics

Andreas Sonderegger; Jürgen Baumgartner; Jürgen Sauer

Universität Fribourg

Research question

A remarkable amount of research in the past 15 years has highlighted the important influence that visual aesthetics may have in user experience (UX) evaluation, indicating a positive link between design aesthetics and perceived usability. In contrast to the bulk of empirical research addressing visual aesthetics, only very little is known about the influence of other sensory modalities (e.g. touch, sound, taste) in human-computer interaction. In this talk, we present findings of six studies aimed to determine whether the same pattern of effects repeatedly found for visual aesthetics will also be found for non-visual aesthetics.

Study design

Six experiments (Ntotal = 318) were carried out, in which sound, touch or taste was manipulated experimentally. UX was measured based on typical outcomes of UX tests such as perceived usability, user performance and user emotion. As model products, a smartphone, a vacuum cleaner, a video racing game and a coffee machine were used.

Results

Although manipulation checks confirmed that users generally experienced the manipulated product properties as intended by the experimental manipulation, in none of the studies the results showed an effect of the aesthetics manipulation on perceived usability.

Limitations

As visual aesthetics was not manipulated, a direct comparison between effects of visual and non-visual aesthetics was not possible.

Implications

Overall, the results suggest that the visual sense has a predominant influence on UX (compared to touch, sound and taste) and that findings from the field of visual aesthetics cannot be easily transferred to the domain of non-visual aesthetics.

Relevance of contribution: The findings of the present studies are discussed within the framework of Schifferstein's work on sensory dominance. Furthermore, the studies provide recommendations for the experimental manipulation of (non-)visual aesthetics.

Evaluation eines webbasierten Trainings zur Stärkung von Resilienz bei der Arbeit

Roman Soucek¹; Christian Schlett²; Nina Pauls²

¹Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; ²Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Fragestellung

Der vorliegende Beitrag unterscheidet zwischen personalen Ressourcen der Resilienz (z. B. Achtsamkeit und Selbstwirksamkeit) und resilientem Verhalten, das die erfolgreiche Bewältigung von belastenden Situationen am Arbeitsplatz beschreibt. Im Fokus des Beitrags stehen zwei Fragestellungen: Können personale Ressourcen der Resilienz mit webbasierten Trainings gefördert werden? Trägt die Stärkung dieser personalen Ressourcen zur psychischen Gesundheit von Beschäftigten bei?

Untersuchungsdesign

Insgesamt nahmen 128 Beschäftigte eines Personentransportunternehmens an der Untersuchung teil. Die Teilnehmenden absolvierten ein webbasiertes Training, das aus zwei gesonderten Kursen zur Achtsamkeit und Selbstwirksamkeit bestand. Im Rahmen eines längsschnittlichen Untersuchungsdesigns mit vier Erhebungszeitpunkten sowie Treatment- und Kontrollgruppe wurde der Einfluss der einzelnen Kurse auf resilientes Verhalten und die psychische Gesundheit untersucht (Irritation und Arbeitsengagement).

Ergebnisse

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass personale Ressourcen der Resilienz mit webbasierten Trainings gefördert werden können, was insbesondere auf das Training zur Achtsamkeit zutrifft. Die Stärkung der personalen Ressourcen resultiert in einer Zunahme resilienten Verhaltens, was sich wiederum in einer geringeren Irritation und höherem Arbeitsengagement niederschlägt.

Limitationen

Die Wirkung des webbasierten Trainings sollte über einen längeren Zeitraum erprobt und anhand weiterer Indikatoren (z. B. Krankenstand) überprüft werden. Zukünftige Untersuchungen könnten eine randomisierte Abfolge der einzelnen Kurse vorsehen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Webbasierte Trainings stellen ein niederschwelliges und effizientes Instrument zur Stärkung der Resilienz von Beschäftigten dar, was wiederum ein viel versprechender Ansatzpunkt zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ist.

Relevanz/Beitrag

Die Untersuchung stellt Interventionen zur Förderung von Resilienz am Arbeitsplatz vor und zeigt damit Ansatzpunkte für die betriebliche Gesundheitsförderung auf.

Entwicklung und Evaluation eines webbasierten Trainings zur Stärkung resilienten Verhaltens

Roman Soucek

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Fragestellung. Resilienz - die „psychische Widerstandskraft“ einer Person - fördert eine erfolgreiche Bewältigung von belastenden Situationen und schützt dadurch die psychische Gesundheit von Beschäftigten. Auf Grundlage von Resilienz als personaler Ressource und von resilientem Verhalten werden Ansatzpunkte zur Förderung von Resilienz aufgezeigt. Die konkrete Gestaltung einer Intervention wird anhand der Entwicklung eines webbasierten Trainings vorgestellt, das sich an den Facetten resilienten Verhaltens orientiert (z. B. emotionale Bewältigung von Problemen).

Untersuchungsdesign. Insgesamt absolvierten 112 Teilnehmende ein webbasiertes Training, das mehreren Modulen bestand, die im Abstand von 1-2 Tagen bearbeitet wurden. Im Rahmen eines längsschnittlichen Untersuchungsdesigns mit sechs Erhebungszeitpunkten wurde der Einfluss der einzelnen Trainingsmodule auf resilientes Verhalten sowie die psychische Gesundheit untersucht (emotionale Erschöpfung und work engagement). Die Auswertung erfolgte mit linearen gemischten Modellen.

Ergebnisse. Die Ergebnisse belegen eine Zunahme resilienten Verhaltens infolge des Trainings. Darüber hinaus trug die Zunahme des resilienten Verhaltens zur psychischen Gesundheit bei; die emotionale Erschöpfung nach ab, während ein positiver Einfluss auf work engagement festgestellt wurde.

Limitationen. Die Wirkung des webbasierten Trainings sollte über einen längeren Zeitraum im betrieblichen Kontext erprobt und anhand weiterer Indikatoren (z. B. Krankenstand) überprüft werden. Die interkorrelierten Facetten resilienten Verhaltens erschweren die Feststellung ihrer spezifischen Wirkung.

Theoretische/Praktische Implikationen. Resilientes Verhalten ist ein viel versprechender Ansatzpunkt zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Webbasierte Trainings eignen sich zur Stärkung resilienten Verhaltens.

Relevanz/Beitrag. Der Beitrag zeigt Ansatzpunkte und Interventionen zur Förderung von Resilienz am Arbeitsplatz auf und erschließt damit einen Zugang für die betriebliche Gesundheitsförderung unter Zuhilfenahme digitaler Technologie.

How paradoxical leadership fosters followers' performance and reduces sick time: differential effects of justice perceptions and change readiness

Jennifer Sparr¹; Daan van Knippenberg²; Eric Kearney³

¹ETH Zürich; ²Rotterdam School of Management; ³Universität Potsdam

Research Question

Paradoxical leadership (PL) is an emerging leadership approach to understand how leaders help their followers to deal with paradoxes – a key challenge in complex and dynamic work environments. With our research, we provide answers to two research questions: (1) Given that dealing with paradoxical demands is challenging, does PL have also a positive impact on follower well-being in addition to the various performance outcomes? (2) What is a common mediator in all of these relationships and what is a unique mediator in the relationship between PL and the much needed adaptive and proactive performances?

Design

We collected data from a medium-sized engineering company in Germany at two measurement times (final N = 160) to separate assessment of PL and mediators which were rated by followers. Follower performance was supervisor-rated. Sick time as a measure for well-being was obtained from the company statistics.

Results

As predicted, interpersonal fairness perceptions mediated the relationships between PL and all outcomes (in-role, adaptive and proactive performance, sick time) while readiness for change mediated the relationships between PL and adaptive and proactive performance only.

Limitations

Our study is based on data from one single company, thus, generalizability is limited.

Implications

With this research we build and test theory on the agency of PL: We use the uncertainty management theory to explain how PL is related to both well-being and performance outcomes via perceptions of fair treatment. Additionally, we build on the sensegiving literature to explain how PL fosters followers' readiness to change which is a crucial attitude in complex and dynamic work environments and much needed for both adaptive and proactive behaviors that enable change in organizations.

Relevance/Contribution

Our study contributes to the emerging literature on PL in providing first evidence of the PL – sick time relationship and in finding differential mechanisms in the relationships between PL and performance vs. well-being outcomes.

Wie kann dienende Führung gefördert werden? Das Zusammenspiel von moralischer Identität und dem Handlungsspielraum einer Führungskraft

Julia Specht; Angela Kuonath; Denise Doblhofer; Dieter Frey

Ludwig-Maximilians-Universität München

Fragestellung: Dienende Führung ist ein vielversprechender ethischer Führungsstil, dessen Bedingungsfaktoren jedoch weitestgehend unbekannt sind. Wir untersuchten daher personale und situationale Faktoren, die dessen Auftreten begünstigen. Basierend auf der Handlungsaktivierungstheorie (Tett & Guterman, 2000) nahmen wir an, dass neben der symbolisierten moralischen Identität einer Führungskraft (SMI, d.h. die öffentliche Selbstdefinition als moralische Person) ein hoher wahrgenommener Handlungsspielraum für das Zeigen von dienender Führung entscheidend ist, d.h. dass Handlungsspielraum den Zusammenhang zwischen SMI und dienender Führung moderiert. Wir nahmen weiter an, dass die Interaktion von SMI und Handlungsspielraum über dienende Führung die kontextuelle Leistung und die Arbeitszufriedenheit des Mitarbeiter vorhersagt.

Untersuchungsdesign: 36 Führungskräfte mit ihren 115 zugeordneten Mitarbeitern nahmen an einer Online-Befragung teil.

Ergebnisse: Die Ergebnisse einer hierarchischen Mehrebenenanalyse zeigten, dass SMI nur bei hohem Handlungsspielraum mit dienender Führung verbunden war. Des weiteren war die Interaktion von SMI mit hohem Handlungsspielraum über dienende Führung mit der kontextuellen Leistung und der Arbeitszufriedenheit verbunden.

Limitationen: Die Ergebnisse basieren auf querschnittlichen Daten und lassen keine kausalen Schlüsse zu.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Führungskräfte nur dann ihre moralischen Eigenschaften in die Praxis umsetzen können, wenn die Umgebungsfaktoren dies zulassen. Zudem fördert dienendes Führungsverhalten entscheidende Arbeitsergebnisse.

Relevanz/Beitrag: Die Studie kann Hinweise darauf liefern, wie Organisationen dienende Führung fördern können, was insbesondere für ethische Kontexte relevant ist.

Resigniert zufrieden? Arbeitszufriedenheit, Engagement und Bindung zur Organisation. Eine Untersuchung im Rahmen des Zürcher Modells.

Anja Spechtner; Anna Lenz; Klaus G. Melchers

Universität Ulm

Fragestellung

Diese Studie betrachtete die qualitative Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann (1974) in Zusammenhang mit dem freiwilligen Arbeitsengagement und der organisationalen Bindung der Beschäftigten. Es wurde untersucht, ob die Dimensionen allgemeine Arbeitszufriedenheit (AZ) und Resignation mit Organizational Citizenship Behavior (OCB), Eigeninitiative, affektivem, normativem und kalkulatorischem Commitment sowie den Kündigungsabsichten in Zusammenhang stehen. Weiterhin wurde überprüft, inwieweit sich Beschäftigte, die unterschiedliche Formen der Arbeitszufriedenheit aufweisen, hinsichtlich dieser Variablen unterscheiden.

Untersuchungsdesign

Teil- und Vollzeitbeschäftigte (N = 206) mittelständischer Unternehmen aus verschiedenen Branchen wurden online befragt.

Ergebnisse

Eine höhere Qualität der AZ ging mit mehr OCB und einer positiven Qualität der Mitarbeiterbindung einher. Beschäftigte, die eine geringere Resignation berichteten, zeigten mehr Eigeninitiative und mehr OCB, ein stärkeres affektives und ein geringeres kalkulatorisches Commitment sowie eine niedrigere Kündigungsabsicht. Das Engagement der Beschäftigten und ihr Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen standen nicht nur mit ihrer allgemeinen Zufriedenheit, sondern ebenso mit dem Resignationserleben in Zusammenhang.

Limitationen

Einschränkend sind die von bisherigen Befunden abweichenden Häufigkeiten einzelner AZ-Formen zu nennen. Diese sind vermutlich auf den hohen Anteil von Personen mit Hochschulabschluss in unserer Stichprobe zurückzuführen, die eher zufriedener sind als Personen mit niedrigerem Ausbildungsniveau.

Implikationen

Die Ergebnisse bestätigen den Mehrwert einer qualitativen gegenüber einer rein quantitativen Erfassung der Arbeitszufriedenheit.

Relevanz

Die Verknüpfung bedeutender Variablen des Arbeitsengagements und der Mitarbeiterbindung mit der qualitativen Arbeitszufriedenheit schließt eine wichtige Lücke in der Forschung zum Zürcher Modell der Arbeitszufriedenheit.

Group Investment in China: A study of anchoring and overconfidence in collectivist culture

Lars Speckemeier

Universität St.Gallen

Research Question

What influence do overconfidence and numerical anchoring have on the decision-making of investors from collectivist cultures?

Study Design

A total of 416 Chinese undergraduate students have been investigated in this study. Due to the expected impact of groups on the individual decision-making, this study is based on a multi-factorial 2 (group vs. individual) by 3 (anchor: high vs. low vs. control group) between subjects design.

Results

Findings indicate that groups are significantly more risk seeking in stock investment tasks than individuals. Results on overconfidence and anchoring were found to be fairly robust among Chinese students, though unlike risk behavior did not significantly differ between individuals and groups. Analyses on age and gender further reveal tendencies of intra-group processes and social hierarchy.

Limitations

The sample is not fully representative in age, gender, education and expertise. In relation to practical experience, participants without trading experience are overrepresented in this study.

Theoretical/Practical Implications

Overconfidence and especially anchoring have rarely been studied in China, whereupon a substantial demand of empirical evidence results. Results allow to transfer theoretical decision-making constructs on a Chinese population. To ensure the nexus between theory and practice, this research discusses how and why prevalent theories on decision-making provide insufficient denotation for investment behavior in China.

Relevance

Touching, taking or spending money literally and figuratively triggers feelings, thoughts and behavior with its psychoactive effects. Although professional banking is increasingly dominated by algorithm-based investments, the private sector often relies on conventional methods. When examining investment behavior, the influence of culture on group decisions is often neglected. In the globalized corporate world, decisions are steadily made by intercultural teams. Especially the upcoming young Chinese middle class often devotes itself for various motives with the trade and maintenance of assets.

Ein Bild sagt mehr als tausend Worte – Validierungsdaten zu INTEREST-G, einem grafischen Test beruflicher Interessen

Maik Spengler; Daniela Günther; Isabel Beerstecher; Andreas Frintrup

HR Diagnostics AG

Fragestellung

Positive Forschungsergebnisse zu non-verbalen Persönlichkeitstests sensu Paunonen gaben Anlass zu untersuchen, ob sich grafische Testitems für das RIASEC-Modell von Holland nutzen lassen.

Untersuchungsdesign

Die Testeigenschaften von INTEREST-G wurden an einer Stichprobe von N=154 Personen im Rahmen eines webbasierten Berufsberatungsangebots untersucht.

Ergebnisse

Die Ergebnisse weisen auf eine hohe Skalenreliabilität der sechs theoretisch abgeleiteten Interessensbereiche hin.

Es zeigten sich sowohl signifikante konvergente Korrelationen der Skalen mit vergleichbaren beruflichen Interessen als auch erwartungsgemäß konvergente Validitäten mit Intelligenz- und Persönlichkeitsmaßen für einschlägige Interessensbereiche. Die höchsten korrelativen Zusammenhänge mit den eingesetzten kognitiven Testverfahren zeigten sich für das intellektuell-forschende Interesse. Ebenfalls konsistent mit der Forschung zeigten sich für die Kunden- und Serviceorientierung die höchsten Zusammenhänge mit unternehmerischem Interesse und für Gewissenhaftigkeit mit konventionellem Interesse.

Es wurden signifikante Kriterienvaliditäten von intellektuell-forschendem Interesse mit der Mathenote ermittelt, außerdem korrelierte ein Kreativitätsmaß mit künstlerisch-sprachlichen Interessen.

Limitationen

Trotz der theoretischen Fundierung im Holland'schen Interessenmodell bestätigten die Faktorenanalysen das von Holland postulierte RIASEC-Modell nicht vollumfänglich.

Theoretische/praktische Implikationen

Der Beitrag zeigt auf, dass die Testung beruflicher Interessen nicht notwendigerweise an Sprache gebunden ist. Das attraktive bildhafte Verfahren setzt keine verbalen Kompetenzen voraus, reduziert Übersetzungsaufwände in internationalen Prozessen und verschafft Kandidaten eine erste realistische Vorschau auf typische Berufsfelder im Holland'schen Interessenmodell.

Relevanz/Beitrag

Der Beitrag ist für die Berufsberatung, die kreuzkulturelle Forschung sowie das internationale Recruiting relevant.

Coaching von Unternehmern bei (drohender) Insolvenz

Johannes Sperling¹; Dominika Wach¹; Carsten Schermuly²; Jürgen Wegge¹

¹Technische Universität Dresden; ²SRH Hochschule Berlin

Fragestellung: Wir untersuchen in einem DFG-Projekt Coaching von Unternehmern bei (drohender) Insolvenz. Dabei vermuten wir, dass Prozessvariablen des Coachings mit Veränderungen von gesundheitlichen und kognitiven Parametern assoziiert sind.

Untersuchungsdesign: Geschäftsführer kleiner und mittlerer Unternehmen, bei denen die Krise einer (drohenden) Insolvenz vorliegt, erhalten über den Verlauf einiger Monate individuelle Coachingeinheiten. Erfasst werden zum einen Prozessvariablen des Coachings (Veränderungsmotivation und Lösungsorientierung des Coachee nach dem ersten Coachingtermin; Coach-Coachee-Beziehung und Empathie des Coach nach dem letzten Coachingtermin). Zum anderen werden vor und nach dem Coachingprozess im Labor gesundheitliche (objektive Schlafqualität, Fragebögen zu Wohlbefinden, Erschöpfung und beruflichem Stress-Coping) und kognitive (Computertest exekutiver Funktionen) Parameter erhoben.

Ergebnisse: Es werden vorläufige Befunde von n=15 Coachingteilnehmern erörtert. Die Zusammenhänge zwischen den Prozessvariablen und Veränderungen gesundheitlicher und kognitiver Parameter werden berichtet.

Limitationen: Realisieren ließ sich die Erhebung einer Gelegenheitsstichprobe ohne Wartekontrollgruppe, die für das noch weitgehend unerforschte Feld wichtige explorative Befunde bietet. Diese werden methodisch u.a. über interne Referenzmaße abgesichert und bedürfen weiterer Forschung zur Abklärung verschiedener kausaler Faktoren.

Implikationen: Ausgehend von den Ergebnissen werden Konsequenzen für Coaching von Unternehmern in Krisensituationen und die weitere Forschung abgeleitet.

Relevanz/Beitrag: Durch unsere Studie wird erstmalig Coaching für Unternehmer in einer wirtschaftlichen Krisensituation wissenschaftlich begleitet und der Einfluss von Prozessvariablen auf gesundheitliche und kognitive Veränderungen untersucht.

Erfolgsfaktoren organisationaler Akkulturation – eine qualitative Studie

Erika Spieß; Julia A. M. Reif; Angelika Stefan

LMU München

Fragestellung: Die aktuelle Flüchtlingskrise stellt Deutschland vor die Herausforderung, Immigranten in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Basierend auf einem theoretischen Modell der organisationalen Akkulturation sowie qualitativen Daten wird ein Konzept für die erfolgreiche Integration von Arbeitsmigranten in Unternehmen erstellt.

Untersuchungsdesign: Es wurden 22 halbstrukturierte Leitfadeninterviews mit Mitarbeitern, Führungskräften und Arbeitsmigranten unterschiedlicher Organisationen durchgeführt.

Ergebnisse: Die Interviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und sowohl deduktiv (Orientierung an dem theoretischen Modell organisationaler Akkulturation), als auch induktiv (vorliegende Daten) kategorisiert. Die Ergebnisse zeigen, dass soziale Unterstützung (z.B. Unterstützung durch Kollegen), organisationale Bedingungen (z.B. strukturierte Einarbeitungsprogramme), persönliche Eigenschaften (z.B. Proaktivität) und kulturelle Gegebenheiten (kulturelle Distanz) den Prozess der organisationalen Akkulturation, also der Sozialisation in einer Organisation bei vorliegenden kulturellen Unterschieden, beeinflussen.

Limitationen: Die vorliegende qualitative Studie sollte durch quantitative Folgestudien komplementiert werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Studie gibt erste Hinweise auf die Anwendbarkeit und praktische Relevanz des Modells organisationaler Akkulturation. In einem nächsten Schritt wird das Modell quantitativ evaluiert. Basierend auf den Ergebnissen der qualitativen Studie wird ein Integrationskonzept für hochqualifizierte Arbeitsmigranten in Organisationen, das praktische Handlungsempfehlungen enthält, erstellt.

Relevanz/Beitrag: Angesichts der demographischen Bevölkerungsentwicklung und der sog. Flüchtlingskrise gewinnt das Thema der Integration von Arbeitsmigranten zunehmend an Bedeutung. Die vorliegende Studie liefert erste, durch Theorie und Empirie gestützte Hinweise für das Gelingen organisationaler Akkulturation.

Was ist Karriereunsicherheit? Konzeptionelle Eingrenzung und Entwicklung eines Messinstruments

Daniel Spurk; Annabelle Hofer; Andreas Hirschi

Universität Bern

Fragestellung

Karriereunsicherheit (KU) ist ein Konstrukt, dessen Relevanz aufgrund der Veränderungen im Arbeitskontext zunehmend steigt. In der bisherigen Forschung bestehen Unklarheiten bezüglich des Konstrukts als solches. Daher hat unsere Forschung zum Ziel (a) KU klar zu definieren (b) ein multidimensionales Messinstrument zu entwickeln (c) KU von verwandten Konstrukten abzugrenzen sowie (d) die Zusammenhänge der KU mit dem Karriereerfolg und weiteren Variablen zu untersuchen.

Untersuchungsdesign

Unter Verwendung eines Mixed-Method-Ansatzes, welcher die bisherige Forschung berücksichtigte und qualitative sowie querschnittliche und längsschnittliche quantitative Daten verwendete, wurde das Messinstrument zur Erfassung der KU entwickelt.

Ergebnisse

Die Studienergebnisse liefern neben einer klaren Definition von KU ein achtdimensionales Messinstrument zur Erfassung dieser. Die Reliabilität und Validität konnte empirisch an mehreren Stichproben bestätigt werden. Darüber hinaus ist es theoretisch und empirisch möglich die KU von verwandten Konzepten abzugrenzen. Die Ergebnisse zeigen einen negativen Zusammenhang zwischen der KU und dem subjektiven Karriereerfolg (z. B. Karrierezufriedenheit) sowie weiterer Variablen wie Gesundheit oder Leistung.

Limitationen

Da es sich um die erste systematische Untersuchung von KU, unter Verwendung des neuen Messinstruments handelt, werden weitere Folgeuntersuchungen benötigt.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die KU ist ein multidimensionales Konstrukt, welches inkrementelle Validität über Arbeitsplatzunsicherheit und andere Variablen hinaus zeigt. Im Rahmen der Arbeit von Berufsberatern könnte das Messinstrument zur detaillierten Erfassung der KU verwendet werden.

Relevanz/Beitrag

Unserem Wissen nach stellt dieser Beitrag die umfassendste und systematischste Untersuchung des Konstruktes dar. Eine Reduktion von KU ist wichtig für erfolgreiche und gesunde Laufbahnen.

Betriebliche Verkehrsunfälle im Zusammenhang mit organisationalen Gefährdungsfaktoren: Empirische Befunde

Ria Stangneth; Julia Preußner; Gudrun Gericke; Rüdiger Trimpop

FSU Jena

Fragestellung

Bei der berufsbedingten Verkehrsteilnahme beeinflussen Gefährdungsfaktoren die Unfallwahrscheinlichkeit, wie z.B. Zeitdruck, berufliche Telefonate während der Fahrt. Auf Basis einer deutschlandweiten Gefährdungsanalyse mobiler Tätigkeiten werden die Daten von ca. 5000 Teilnehmern mit 356 Unfallbeschreibungen desselben Personenkreises gekoppelt. So kann der Zusammenhang organisationaler Faktoren, wie Führung, Arbeitsanläufe, etc. mit Unfallfaktoren umfassend analysiert werden.

Untersuchungsdesign

GUROM ist eine adaptive online Gefährdungsbeurteilung, die nahezu alle mobilitätsrelevanten Gefährdungsfaktoren erfasst. (www.gurom.de). Unfälle in den letzten drei Jahren (356 Teilnehmende) wurden nach Entstehungsbedingungen analysiert und mit den Faktoren aus Technik, Organisation, Person und Situation der Gefährdungsbeurteilung korreliert. So werden Fahrt und betrieblicher Rahmen abgebildet.

Ergebnisse

Schwierige Arbeitsaufgabe, Mehrarbeit, neue Arbeitsaufgaben, bedeutende Umorganisation des Unternehmens, Schwierigkeiten mit Kollegen und Vorgesetzten traten als starke Faktoren heraus, ebenso wie bei 90% der Fälle das Fehlen von Schlaf. 13% der Unfallopfer geben zu, durch Telefonate abgelenkt worden zu sein.

Limitationen

Kausale Aussagen nicht möglich. Unfälle sind selbst berichtet.

Theoretische/Praktische Implikationen

Unfälle haben multiple Verursachungsstrukturen. Verhältnispräventive Maßnahmen sollten bei der Organisation beginnen und als zusammenhängendes System in ihren Wechselwirkungen mit verhaltensorientierten Maßnahmen gesehen werden. Bei der weiteren Forschung als auch bei der Ableitung von konkreten Präventionsmaßnahmen können somit erheblich besser abgestimmte Forschungsfragen und Interventionsmaßnahmen abgeleitet und untersucht werden, als dies bei Einzelbefunden möglich ist.

Relevanz/Beitrag

Diese Arbeit leistet einen Beitrag zum besseren Verständnis des Zusammenhangs der verschiedenen organisationalen Gefährdungsfaktoren mit Unfällen und hilft Organisationen und psychologischen Beratern effektiver für Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen.

Wie funktioniert emotionale Adaptivität? Mechanismen der Emotionsregulation beim Umgang mit komplexen Managementproblemen

Ulrike Starker

Hochschule Harz

Fragestellung

Der Beitrag handelt von der Funktion, die Emotionsregulation für den erfolgreichen Umgang mit komplexen Managementproblemen hat. Nachdem in eigenen Studien zur emotionalen Adaptivität gezeigt werden konnte, dass Emotionsregulation sich positiv auf den Umgang mit komplexen Problemen auswirkt (Starker, 2012), sollen nun Modelle entwickelt werden, wie dies funktioniert.

Untersuchungsdesign

Computersimulierte Managementplanspiele bieten die Möglichkeit, realitätsnahe Problemlöseprozesse bei gleichem Ausgangspunkt und unterschiedlichen Personen Schritt für Schritt zu beobachten und zu analysieren. Vier solcher Einzelfälle wurden auf Basis der Logfiles und von Beobachtungsdaten analysiert und Mechanismen zur Emotionsregulation identifiziert und als Regelkreise dargestellt.

Ergebnisse

Es können beispielhaft Mechanismen aufgezeigt werden, wie erfolgreiche Emotionsregulation funktioniert: Emotionen werden bei komplexen Anforderungen nicht unterdrückt, sondern die Handelnden versetzen sich im Problemlöseprozess immer besser in adäquate Emotionen für die jeweilige Problemlöseanforderung. Dadurch verändern sich die kognitiven Prozesse in eine der Problemlösung förderlichen Weise.

Limitationen

Emotionen haben neben der verhaltenssteuernden auch eine kommunikative Funktion. Wie sich die beschriebenen Mechanismen bei der Kooperation in komplexen Arbeitsprozessen auswirken ist noch zu untersuchen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse konkretisieren Modelle zur Rolle von Emotionen bei komplexen individuellen Problemlöseprozessen. Die detaillierte Erfassung dieser Mechanismen ermöglicht in der Praxis die Grundlage für Frühwarnsysteme zur bewussten Erfassung von Anforderungen und Gelegenheiten für Aktivitäten zur Emotionsregulation bei komplexen Anforderungen.

Relevanz/Beitrag

Die Arbeit konkretisiert das Modell der emotionalen Adaptivität beim Umgang mit komplexen Problemen und ermöglicht neben praktischen Anwendungsmöglichkeiten die formale Abbildung von Emotionsregulationsprozessen z.B. für Simulationsmodelle solcher Prozesse.

Ego-Depletion und kognitive Fähigkeiten als Prädiktoren von adaptive performance

Lukasz Stasielowicz; Thomas Staufenbiel

Universität Osnabrück

Fragestellung. Adaptive Performance (AP) als eine Facette beruflicher Leistung bezeichnet die funktionale Anpassung von Individuen an Veränderungen. Bei der Untersuchung der Antezedenzen von AP wurden bisher vor allem Intelligenz und Persönlichkeitsvariablen betrachtet. In dieser Studie wird untersucht, ob die wiederholte Beanspruchung der Selbstregulationsressourcen (ego depletion, ED) als eine motivationale Einflussgröße AP negativ beeinflusst.

Untersuchungsdesign. In einem Experiment wurden in der EG in einem üblichen Paradigma (mittels einer Durchstreichaufgabe) die Pbn stärker ermüdet als in der KG. Anschließend wurde die AP zwischen beiden Gruppen verglichen. AP wurde dabei im task-change Paradigma erfasst, in dem die Pbn zunächst in Phase I die Bearbeitung einer Stroop-Aufgabe stabil erlernen, deren Anforderungen sich dann in Phase II nach 80 Trials ohne direkte Ankündigung ändern. Zusätzlich wurde auch die Intelligenz erfasst. Die Daten von 129 Pbn wurden mittels diskontinuierlicher Wachstumsmodelle analysiert.

Ergebnisse. Erwartungskonform waren Personen in der EG nach der Durchstreichaufgabe stärker erschöpft ($p < .01$, $d = 0.49$) als Pbn in der KG. Die experimentelle Manipulation hatte jedoch, im Gegensatz zur Intelligenz, keinen Einfluss auf AP.

Limitationen. Mit der verwendeten Aufgabe kann nur eine Facette des mehrdimensionalen Konstrukts AP erfasst werden und es wurde nur eine motivationale Einflussgröße untersucht.

Theoretische/Praktische Implikationen. Die Ergebnisse legen nahe, dass ED sich nicht direkt auf die hier untersuchte Facette von AP auswirkt.

Relevanz/Beitrag. Uns ist keine andere Studie bekannt, die Selbstkontrolle als eine mögliche Antezedenz von AP untersucht hat. Die eingesetzte Methodik (diskontinuierliche Wachstumsmodelle) ermöglicht eine adäquatere Modellierung des AP-Prozesses als vielfach verwendete Differenzmaße.

Quantitative Anforderungen, Leader-Member Exchange (LMX) und Wohlbefinden: Die medierende Rolle von selbstgefährdenden Verhaltensweisen

Maie Stein; Sylvie Vincent-Höper

Universität Hamburg

Fragestellung: Die vorliegende Studie untersucht selbstgefährdendes Verhalten als Wirkmechanismus des Zusammenhangs zwischen Führung und quantitativen Anforderungen auf der einen Seite und Wohlbefinden von Beschäftigten auf der anderen Seite. Selbstgefährdende Verhaltensweisen werden definiert als aktives Copingverhalten, welches physische und mentale Kapazitäten übersteigt und mit Kosten für das Wohlbefinden verbunden ist. Aufbauend auf einer Erweiterung des JD-R Modells nehmen wir an, dass die Effekte von quantitativen Anforderungen und LMX auf Wohlbefinden durch selbstgefährdende Verhaltensweisen (Intensivierung und Entgrenzung) mediert werden.

Untersuchungsdesign: Querschnittsdaten wurden von 356 Beschäftigten (88% weiblich) aus dem Gesundheits- und Sozialwesen erhoben. Die Mediationseffekte wurden per Strukturgleichungsmodell geprüft.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass selbstgefährdende Verhaltensweisen Intensivierung und Entgrenzung den Effekt von quantitativen Anforderungen und LMX auf emotionale Erschöpfung und psychologisches Wohlbefinden der Beschäftigten medieren.

Limitationen: Das Querschnittsdesign schließt die Ableitung von Kausalzusammenhängen aus. Zudem handelt es sich um ein Single-Source-Design, sodass die empirischen Zusammenhänge möglicherweise durch Einheitsmethodenvarianz erhöht wurden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Führung konnte als arbeitsbezogener Faktor identifiziert werden, der Effekte auf selbstgefährdende Verhaltensweisen hat. Führungskräfte sollten versuchen, mit möglichst vielen ihrer Beschäftigten qualitativ hochwertige LMX-Beziehungen aufzubauen. Die Vorstellung, dass Führungskräfte die Möglichkeit haben, ihre Beschäftigten davor zu bewahren, selbstgefährdende Verhaltensweisen anzuwenden, ist ein vielversprechender Ansatz für die betriebliche Gesundheitsförderung.

Relevanz/Beitrag: Die Studie vertieft das Verständnis davon, wie Führung, Anforderungen und Wohlbefinden der Beschäftigten miteinander zusammenhängen, indem selbstgefährdende Verhaltensweisen als zugrundeliegender Wirkmechanismus integriert werden.

Wie werden Eltern mit Konflikten zwischen Arbeit und Familie von anderen wahrgenommen? – Die Rolle von Konflikttyp und Geschlecht

Rebekka Steiner; Franciska Krings

Universität Bern

Fragestellung: Wenig ist darüber bekannt wie Personen, die Konflikte zwischen Arbeit und Familie erleben von anderen wahrgenommen werden. Weil Geschlechterstereotype Müttern die Verantwortung über die Familienrolle und Vätern die Verantwortung über die Erwerbsarbeit zuschreiben, haben wir untersucht ob Mütter mit einem Arbeits-Familienkonflikt (Anforderungen in der Arbeitsrolle interferieren mit Anforderungen in der Familienrolle) und Väter mit einem Familien-Arbeitskonflikt (Anforderungen in der Familienrolle interferieren mit Anforderungen in der Arbeitsrolle) negativ von anderen wahrgenommen werden.

Untersuchungsdesign: Wir haben vier experimentelle Vignetten-Studien mit Zwischensubjekt-Design durchgeführt. In allen Studien haben wir das Geschlecht der Target-Person (männlich vs. weiblich) und den Konflikttyp (Arbeits-Familienkonflikt vs. Familien-Arbeitskonflikt) manipuliert. Zusätzlich haben wir je nach Studie manipuliert ob die Target-Person in einem männer- oder frauendominierten Beruf arbeitet oder untersucht ob relevante Einstellungen seitens der Versuchsteilnehmenden (ambivalenter Sexismus) die postulierten Zusammenhänge moderieren.

Ergebnisse: Konsistent in allen vier Experimenten wurden Target-Personen mit einem Familien-Arbeitskonflikt negativer bewertet als Target-Personen mit einem Arbeits-Familienkonflikt. Zum Beispiel wurden sie als weniger agentisch, weniger kompetent und als weniger geeignet für eine Beförderung eingeschätzt. Entgegen unseren Annahmen waren diese Effekte unabhängig vom Target-Geschlecht.

Limitationen: Unsere Studien geben keinen Aufschluss über die Prozesse, welche den Wahrnehmungen zugrunde liegen.

Theoretische/Praktische Implikationen: Unsere Resultate legen nahe, dass sowohl Mütter als auch Väter mit einem Familien-Arbeitskonflikt als vergleichsweise negativ wahrgenommen werden im Hinblick auf Variablen, die im Arbeitskontext hoch relevant sind.

Relevanz/Beitrag: In vier experimentellen Studien haben wir bisher wenig erforschte Konsequenzen von Arbeits-Familienkonflikten und Familien-Arbeitskonflikten untersucht.

Die Bedeutung des Anschlussmotivs für erfolgreiche Führung: Eine Vignettenstudie

Barbara Steinmann¹; Anne Kleinert²; Günter W. Maier

¹Universität Bielefeld; ²MES Menschen Entwicklung Systeme GmbH

In der Forschung zu impliziten Motiven wurde das sozialisierte Machtmotiv als maßgeblich, das Anschlussmotiv als hinderlich für Führungserfolg gesehen. Obwohl einige Studien diese Annahme stützen (z.B. McClelland & Boyatzis, 1982), zeigen andere eine positive Wirkung des Anschlussmotivs auf die Leistung und die Arbeitseinstellungen des Teams, sowie auf die Leistung und den Karriereerfolg der Führungskräfte (z.B. Steinmann, et al., 2015). Auf Basis dieser Befunde und sich ändernder organisationaler Anforderungen nehmen wir einen positiven Effekt des Anschlussmotivs auf Indikatoren erfolgreicher Führung an.

Untersuchungsdesign

Neben Führungskräften mit einem sozialisierten Machtmotiv verglichen wir Führungskräfte mit einem hohen Anschlussmotiv mit solchen, die sich durch ein egoistisches Machtmotiv bzw. ein hohes Leistungsmotiv auszeichnen. Motivlage und Geschlecht einer Führungskraft (4x2-Design) manipulierten wir in Vignetten, die N = 80 ArbeitnehmerInnen vorgelegt wurden.

Ergebnisse

Wie sozialisiert machtmotivierte Führungskräfte werden auch anschlussmotivierte Führungskräfte im Vergleich als transformationaler führend bewertet. Vermittelt über dieses Führungsverhalten wird ihnen ein höherer Führungserfolg zugeschrieben und MitarbeiterInnen zeigen eine höhere Bindung an die Führungskraft. Hinsichtlich des Geschlechts fand sich kein Effekt.

Limitationen

Während wir einzelne Motive manipuliert haben, wird das Verhalten einer Person durch mehrere implizite Motive beeinflusst. Ein additiver oder interaktiver Effekt wird hier nicht betrachtet. Zudem sind die Ergebnisse vor dem Hintergrund des Vergleiches mit wenig erfolgsversprechenden Motivdispositionen zu interpretieren.

Theoretische/Praktische Implikationen

Bei Auswahlentscheidungen für Führungspositionen sollte neben einem hohen Macht- künftig auch das Anschlussmotiv berücksichtigt werden.

Relevanz/Beitrag

Die Ergebnisse zeigen, dass die über 40 Jahre alten Ausführungen zur motivationalen Grundlage erfolgreicher Führung Anpassung bedürfen, um der geänderten Bedeutung des Anschlussmotivs Rechnung zu tragen.

Psychologische Risiken bei der Umsetzung eines deutsch-russischen IT-Offshore Projektes

Anna Stepanov

HTW Dresden

Fragestellung

In der IT-Branche werden Softwareprojekte oft mit ausländischen Partnern umgesetzt. Nicht zuletzt aufgrund der kulturellen und räumlichen Nähe rückt Russland als ein möglicher Offshore-Standort in den Fokus. Nach wie vor scheitern ausgelagerte Projekte oder erzielen nicht den gewünschten Erfolg.

Untersuchungsdesign

Um Gründe für die Probleme zu ermitteln wurde im Jahr 2014 ein ausgelagertes IT-Großprojekt analysiert. Es wurden elf teilstandardisierte qualitative Interviews mit deutschen und russischen Mitarbeitern in der jeweiligen Muttersprache geführt. Neben einer Arbeit von Amberg & Wiener zur Erfassung von Erfolgsfaktoren in IT-Offshore-Projekten wurde das „Schweizer-Käse-Modell“ von Reason zu Ursachen für Großschadensereignisse adaptiert, um die Interviewdaten zu kategorisieren und Ursachen für Probleme zu klassifizieren und zu analysieren.

Ergebnisse

Im Prozess interagierten latente Fehler wie die Bildung unterschiedlich hierarchischer Projektstrukturen in beiden Teams und mangelnde informelle Kommunikationsmöglichkeiten mit anfänglichen Widerständen der Mitarbeiter. Auch kulturelle Unterschiede in der Kommunikation von Problemen und Fehlern spielten eine Rolle. Dies erschwerte trotz persönlicher Wertschätzung der Beteiligten eine schnelle Kooperation auf der operativen Ebene, das frühzeitigen Erkennen von Projektrisiken und machte das Projekt unflexibel in kritischen Situationen.

Limitationen

Da es nicht möglich war mehr als drei Projektmitarbeiter der russischen Seite zu befragen, konnte die russische Sichtweise der Ereignisse nicht in gleichem Umfang dargestellt werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die verwendeten Methoden zur Analyse des Scheiterns erwiesen sich als tauglich um kritische Phasen in Offshore-Projekten und Ansatzpunkte für Maßnahmen zu ermitteln. In weiterführenden Arbeiten werden Methoden für den Start und das Monitoring solcher Projekte entwickelt.

Relevanz/Beitrag

Die Arbeit zeigt den starken Einfluss psychologischer Risiken auf die Zusammenarbeit von Teams in komplexen IT-Projekten auf.

Familienunterstützende Organisationen = sorgenfreie Väter? Eine Tagebuchstudie mit Vätern in Elternzeit

Anna Stertz¹; Lisa Horvath²; Bettina S. Wiese¹

¹RWTH Aachen; ²Technische Universität München

Fragestellung: Aus stresstheoretischer Sicht beschäftigt sich dieser Beitrag mit der Frage, inwieweit sich die wahrgenommene Organisationskultur auf die berufsbezogenen Sorgen von Vätern während ihrer Elternzeit auswirkt.

Untersuchungsdesign: Die Analysen basieren auf Daten einer standardisierten Tagebuchstudie von 122 Vätern (Alter: M = 36.73 Jahre; SD = 4.97) aus Deutschland (82.8 %) und Österreich (16.4 %). Die Daten zur Organisationskultur wurden mit einem Fragebogen vor der Tagebuchbefragung erhoben; die berufsbezogenen Sorgen wurden in der Tagebuchbefragung an fünf aufeinanderfolgenden Tagen (Montag bis Freitag) im Zeitraum der Elternzeit erhoben.

Ergebnisse: Mehrebenenanalysen bestätigen, dass eine familienunterstützende Organisationskultur mit geringeren täglichen berufsbezogenen Sorgen einhergeht.

Limitationen: In die Studie wurden lediglich Väter einbezogen, welche Elternzeit beansprucht haben. Somit können keine Aussagen über Zusammenhänge der wahrgenommen Organisationskultur, berufsbezogenen Sorgen und der Nicht-Inanspruchnahme einer Elternzeit gemacht werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Bei mangelnder organisationaler Unterstützung können Väter ihre Elternzeit auch als belastend erleben.

Relevanz/Beitrag: Das ist die erste Studie, die Väter während ihrer Elternzeit mit einer quantitativen Tagebucherhebung untersucht hat und die maßgebliche Rolle der Organisationen und deren familien-unterstützender Kultur belegt.

Yours or mine? – The role of flexible working arrangements for psychological ownership

Barbara Stiglbauer; Bernad Batinic; Carrie Kovacs

Johannes Kepler Universität Linz

Background and research question:

Psychological ownership (PO) refers to feelings of ownership towards a certain target. Previous research shows that PO towards the organization or the job is an important predictor for organizational outcomes (e.g., commitment) and more likely to develop under conditions where individuals have personal control. The present study extends these findings in important ways. First, it concentrates on employees' PO towards their "work output" (the results of their work performance). Second, it investigates whether flexible working arrangements (FWA) contribute to the development of PO beyond overall job control (i.e., autonomy). And third, it examines whether in the context of FWA PO depends on the specific type of work output.

Method:

A sample of 154 employees filled in an online questionnaire. They responded to items about PO towards their work output in general, flexplace (as an indicator of FWA), job autonomy, and organizational commitment. Additionally, they indicated their PO with regard to the following types of work output: an idea, acquired knowledge, and a written report.

Results:

Autonomy and flexplace both related to higher PO towards the own work output, which in turn related to higher commitment. PO in the context of FWA was highest for ideas and lowest for the written report.

Limitations:

Limitations are the small sample size and the cross-sectional design.

Implications:

PO towards the own work output is an important predictor of positive organizational outcomes (i.e., commitment). Employers who seek to increase employees' PO towards their own work output might consider implementing FWA. Employees who work in FWA seem to be more likely to develop high PO towards their work outputs, if those outputs are ideas (and, to a lesser extent, knowledge) rather than "material" products.

Contribution:

The study provides further evidence for the relevance of PO and the potential benefits of FWA. Future research is encouraged to consider PO towards work outputs along with PO towards the job or the organization.

Can physicians apply their strengths at work and prevent burnout? A longitudinal analysis of work characteristics in hospitals

Cornelia Strecker; Thomas Höge; Mirjam Brenner; Melanie Hausler; Alexandra Huber; Stefan Höfer

Universität Innsbruck

Research Question: The objective of this study is to focus on the research gap whether established work characteristics are able to increase employees' opportunities to apply their individual character strengths at work. We examined this relation as well as the subsequent impact on burnout and work engagement in the field of hospital physicians.

Method: The data collection was part of a larger research project, aiming to detect resources for well-being and health of hospital physicians from a longitudinal perspective. We collected cross-sectional data among N=240 as well as longitudinal data (three measurements, time lag: 6 months) among N=50 hospital physicians via online questionnaires. Data were analyzed by multiple regression with bootstrapping.

Results: The results of the cross-sectional data analysis showed that work-related resources (social support, autonomy) and the possibility of skill acquisition predict the application of character strengths (ACS) at work. Additionally, longitudinal analyses supported the mediation effects of ACS (t2) concerning the impact of work-related resources, the possibility of skill acquisition and social stressors (t1) on work engagement and burnout (t3) over time.

Limitations: Longitudinal results are limited to a comparatively small sample size. Data are based on self-reports.

Implications: We conclude that it is well worth to have a further look on established work characteristics and the application of character strengths as resources for increasing work engagement and preventing burnout in challenging working conditions (e.g. hospitals).

Relevance/Contribution: The unusual focus of connecting theories and concepts of both Positive and Work/Organizational Psychology in combination with the presented results, support the role of applying individual character strengths for employees in a health-promoting workplace.

Erfassung des soziomoralischen Klimas durch Beobachtung. Eine Studie mit Klinik-Ärzten

Cornelia Strecker¹; Thomas Höge-Raisig¹; Mirjam Brenner¹; Melanie Hausler²; Alexandra Huber²; Stefan Höfer²

¹Universität Innsbruck; ²Medizinische Universität Innsbruck

Fragestellung

Das soziomoralische Klima (SMK; Verdorfer, Steinheider & Burkus, 2014) als Teil des Organisationsklimas umfasst 5 Dimensionen (z.B. offener Umgang mit Konflikten, Wertschätzung, angemessene Verantwortung), welche die Persönlichkeitsentwicklung und Gesundheit von Mitarbeitern fördern können.

Auf Basis einer Fragebogenstudie zum SMK mit N=275 Klinikärzten, ergaben sich folgende Fragestellungen: Ist das SMK ebenfalls durch Beobachtung erfassbar? Wie muss das entsprechende Beobachtungsinstrument aussehen? Und replizieren Beobachtungsergebnisse die bereits gewonnenen Erkenntnisse?

Untersuchungsdesign

Zur Entwicklung des Beobachtungsinstruments dienten u.a. ein Beobachtungstool zu Arbeitstätigkeiten, durchgeführte Interviews sowie Methodik zur Kodierung von Kommunikation. Nach Erprobung der Erstversion in verschiedenen Settings, wurde das finale Beobachtungsinstrument in 3 Fachbereichen (Anästhesiologie, Innere Medizin und Unfallchirurgie) eines Universitätsklinikums in Österreich, mit je 2 Beobachtern, für insg. 21 Beobachtungen bei ärztlichen Besprechungen und Visiten eingesetzt.

Ergebnisse

Die Beobachtungserfahrung zeigte, dass etwa 45 % der beobachteten Interaktionen SMK-relevante Merkmale aufwiesen. Die Beobachterübereinstimmung war sehr zufriedenstellend und die ermittelten SMK-Gesamtwerte für jeden Fachbereich konvergierten mit den Ergebnissen der Fragebogenstudie.

Limitationen

Die Beobachtungen waren auf nur eine Klinik und diese Branche beschränkt. Ein Beobachter-Einfluss auf beobachtetes Verhalten ist nicht auszuschließen.

Praktische Implikationen

Neben einem Fragebogen (Selbstbeobachtung) liegt nun auch eine Fremdbeobachtungsmethode zur Erfassung des SMK in Organisationen vor, das im Vergleich zum Fragebogen prozessnähere Erkenntnisse liefert. Zudem ermöglicht es die Umsetzung von Studiendesigns mit geringerem Risiko eines „Common Method Bias“.

Relevanz/Beitrag

Erstmalig wurde die Entwicklung eines Beobachtungsinstruments zum SMK in Organisationen, inkl. umfassender Pilot-Studie, umgesetzt. Für zukünftige professionelle Anwender wird ein Manual erstellt.

Schweigen ist Gold? Der Zusammenhang von Führungsverhalten, Schweigen von Mitarbeitern und Befinden bei der Arbeit

Anja Strobel¹; Luise Franke-Bartholdt¹; Dirk Frömmer²; Jürgen Wegge²

¹Technische Universität Chemnitz; ²Technische Universität Dresden

Fragestellung: Obwohl moralisches Handeln eine Grundlage für den Unternehmenserfolg darstellt, entscheiden sich Mitarbeiter häufig bewusst dafür, zu moralisch problematischen Sachverhalten zu schweigen. Das Verhalten von Führungskräften hat darauf vermutlich maßgeblichen Einfluss. Wir prüfen ein Modell, das die Wirkung moralisch gegensätzlicher Führungsformen (Authentic Leadership, Abusive Supervision) auf das Schweigen von Mitarbeitern und dessen Konsequenzen abbildet.

Untersuchungsdesign: In drei Onlinebefragungen mit insgesamt N = 655 berufstätigen Personen beurteilten die Teilnehmenden das Verhalten ihrer Führungskraft und nahmen eine Selbsteinschätzung in Bezug auf verschiedene Schweigemotive und Ergebnisfaktoren (v.a. Wohlbefinden, Arbeitsengagement, Arbeitszufriedenheit) vor.

Ergebnisse: Authentische Führung war erwartungskonform negativ, Abusive Supervision hingegen positiv mit Schweigen assoziiert, wobei die Enge der Zusammenhänge mit den verschiedenen Schweigemotiven variierte. Häufigeres Schweigen ging erwartungskonform mit geringeren Ausprägungen aller Ergebnisfaktoren einher, wobei auch hier die Art des Schweigemotivs eine Rolle spielte.

Limitationen: Eine klare Limitation besteht im Querschnittsdesign der Studien. Zukünftig sollten weitere Moderatoren und Mediatoren auf organisationaler und individueller Ebene betrachtet werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Das Verhalten von Führungskräften stellt einen wichtigen Ansatzpunkt für die Reduktion und Prävention von Schweigen dar, wobei Interventionen verschiedene Schweigemotive unterschiedlich stark beeinflussen sollten. Eine Reduktion des Schweigens sollte positiv auf verschiedene Ergebnisfaktoren wirken.

Relevanz/Beitrag: Wie betrachteten moralische Sachverhalte als konkreten Schweigehalt und erweitern so die bisherige Forschung, die keine konkreten Schweigehalte thematisierte. Ferner wählten wir einen ganzheitlichen Zugang, indem wir in Erweiterung zu bisheriger Forschung simultan sowohl moralisches als auch unmoralisches Führungsverhalten betrachteten.

Unterbrechungen und Lärm: Zwei vernachlässigte „Störenfriede“ in Entscheidungssituationen

Marc Syndicus; Bettina S. Wiese

RWTH Aachen University

Fragestellung

Unterbrechungen und Lärm stellen häufig anzutreffende Stressoren an Büroarbeitsplätzen dar. Fraglich ist, ob Entscheidungen im Hinblick auf die objektive Entscheidungsqualität, die wahrgenommene Entscheidungssicherheit und das Wohlbefinden durch sie beeinträchtigt werden.

Untersuchungsdesign

Experiment 1 (N = 40) untersuchte, ob das Entscheidungsverhalten beeinflusst wird, wenn die Entscheidungsaufgaben während einer Unterbrechung bearbeitet werden. In Experiment 2 (N = 45) bearbeiteten die Probanden die Aufgaben während Darbietung einer Bürogeräuschkulisse oder in einer Ruhebedingung. Die Aufgaben bestanden in der Beantwortung von Wissensfragen und der Schätzung von Wahrscheinlichkeiten (z.B. Risiko eines Autounfalles). Für jede Frage wurde die Entscheidungssicherheit erfasst, sowie vor und nach der Testung das Wohlbefinden erhoben.

Ergebnisse

Hinsichtlich der Entscheidungsqualität (korrekte Antwort oder gute Schätzung) konnten keine Effekte gezeigt werden. Probanden in beiden Stressorenbedingungen wiesen höhere Werte bei der Entscheidungssicherheit auf; das Wohlbefinden verschlechterte sich signifikant. Die erhöhte Sicherheit wird dahingehend interpretiert, dass die Beeinträchtigung von Aufmerksamkeits- und Gedächtnisprozessen die Anzahl der berücksichtigten Optionen bei der Entscheidungsfindung verringert. So kann der Eindruck entstehen, ausreichend Alternativen abgewogen zu haben.

Limitationen

Eine simultane Manipulation der Stressoren und die Erhöhung der Versuchsdauer könnten die Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf den Arbeitskontext verbessern.

Implikationen

Die Ergebnisse lassen vermuten, dass beide Stressoren das Entscheidungsverhalten im Hinblick auf Entscheidungssicherheit und Wohlbefinden beeinflussen können, was bei alleinigem Fokus auf die Qualität übersehen werden könnte.

Relevanz

Aufgrund der hohen Anzahl an Büroarbeitsplätzen sind viele Erwerbstätige den potenziellen Beeinträchtigungen durch Unterbrechungen und Lärm ausgesetzt. Auch kleine Effekte erfahren hierdurch eine hohe arbeitsplatzergonomische Bedeutung.

Wie Urlaubserinnerungen Arbeitsstress reduzieren

Christine Syrek; Jessica DeBloom; Sarah Burkardt; Jennifer Rehberg

Universität Trier

Fragestellung.

Die Bedeutsamkeit des Urlaubs für die Erholung von arbeitsbezogenem Stress wurde in zahlreichen Studien überzeugend nachgewiesen. Weniger gut erforscht ist dagegen, wie und ob Urlaubserinnerungen genutzt werden können, um alltäglichen Stress besser bewältigen zu können. In dieser Studie gehen wir der Frage nach, inwiefern Erinnerungen und Mitbringsel eines Urlaubs den negativen Effekt von Arbeitsstress auf Erschöpfung abfedern können und welche Faktoren des DRAMMA-Modells besonders zur Erholung beitragen.

Untersuchungsdesign.

In einem experimentellen Design wurden 82 Personen untersucht. Alle Versuchspersonen nahmen an einem Stress-Test teil, der aus kognitiv anspruchsvollen Aufgaben bestand und das Ende eines arbeitsreichen Tages simulierte. Im Anschluss schrieb die Experimentalgruppe Erinnerungen, unterstützt durch ein Mitbringsel, an den Urlaub auf, während die Kontrollgruppe über einen schönen, zurückliegenden Abend schrieb.

Ergebnisse.

Die qualitativen Analysen zeigten, dass Urlaube ein hohes Maß an Gedankenfreiheit, Entspannung, Autonomie und sozialer Zugehörigkeit ermöglichen, Chancen für Herausforderungen bieten und persönlich bedeutsam sind. Im Vergleich zu Personen, die über einen Abend schrieben wird deutlich, dass insbesondere mehr Gedankenfreiheit, Herausforderungen und Sinnhaftigkeit beschrieben werden. Quantitativ wird sichtbar, dass durch das Schreiben über positive Erinnerungen Erschöpfung signifikant absinkt.

Limitationen.

Die Studie wurde an Studierenden durchgeführt, Untersuchungen unter Arbeitnehmern wären wünschenswert.

Implikationen & Relevanz.

Diese erste Studie zeigt, dass Urlaub und positive Erinnerungen an diese „schönste Zeit des Jahres“ helfen können Arbeitsstress zu kompensieren und das Wohlbefinden kurzzeitig zu erhöhen. Für zukünftige Studien – wie auch für den eigenen Urlaub – ist die Befriedigung des menschlichen Bedürfnisses nach Gedankenfreiheit, Entspannung, Autonomie, sozialer Zugehörigkeit, Herausforderung und Sinnhaftigkeit daher ein lohnenswerter Ausgangspunkt.

Abhaken und Weitermachen? Auswirkungen unerledigter Aufgaben auf Flow-Erleben in Folgeaufgaben

Alina Tausch; Corinna Peifer

Ruhr-Universität bochum

Fragestellung

Unerledigte Aufgaben prägen die Arbeitswelt und werden als störend erlebt. Die Studie geht der Frage nach, ob es nach unerledigten Aufgaben zu Einschränkungen im Flow-Erleben kommt und ob dieser Effekt abhängig ist von der Verarbeitungsstrategie, die eine Aufgabe erfordert.

Design

In einem Laborexperiment ($n=48$) sollte eine Postkorbübung bearbeitet werden, die in den Experimentalgruppen unerledigt zurückgelassen werden musste, während die Kontrollgruppen sie fertigstellen sollten. Im Anschluss sollte ein Puzzle oder ein Logikrätsel (Aufgaben repräsentieren eine intuitive bzw. analytische Verarbeitung), bearbeitet werden. Nach dem Versuch wurden Flow und Einflussfaktoren erfasst.

Ergebnisse

In einer ANOVA konnte kein Unterschied zwischen Flow in den vier Bedingungen (erledigter bzw. unerledigter Postkorb vor Puzzle bzw. Rätsel) festgestellt werden. Allerdings hatte das Erleben von Selbstwirksamkeit (SW) im unerledigten Postkorb einen signifikant positiven Einfluss auf Flow in der Folgeaufgabe, $R^2 = .23$, $F(1, 23) = 3.38$, $p = .019$, nicht aber im fertiggestellten Postkorb. Zusätzlich gab es einen Interaktionseffekt mit dem Typ der Folgeaufgabe, $\beta = .33$, $p = .022$; SW wirkt sich nur signifikant auf Flow im Rätsel aus, $r = .59$, $p = .002$.

Limitationen

Deckeneffekte im Flow verschleiern ggf. mögliche Einflüsse der unerledigten Aufgabe auf Flow. Zudem schränkt die kleine Stichprobe die Aussagekraft der Ergebnisse, vor allem bei getrennter Betrachtung der Aufgaben, stark ein.

Implikationen

Eine unerledigte Aufgabe hat offenbar dann beeinträchtigende Wirkung auf Flow in analytischen Aufgaben, wenn man nicht sicher ist, die unerledigte Aufgabe gut lösen zu können. Für weitere Forschung ist es interessant, Unterschiede zwischen verschiedenartigen unerledigten Aufgaben (z.B. sich dynamisch verändernden oder persönlich bedeutsamen), vor allem im Feld, zu untersuchen.

Relevanz

Die Studie trägt dazu bei, Erkenntnisse der Positiven Psychologie mit denen der Arbeits- und Organisationspsychologie zu verbinden und somit Arbeit ressourcenorientiert zu betrachten und zu gestalten.

Zur Rekonstruktion des Handelns von Experten in Entwicklungs- und Innovationsprozessen

Wilhelm Termath¹; Michael Dick²

¹Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; ²Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fragestellung: Insbesondere technologiebasierte Unternehmen suchen nach konzeptionellen und methodischen Ansätzen, die Expertise langjährig beschäftigter MitarbeiterInnen mit dem aktuellen Fachwissen der Nachwuchskräfte systematisch zu verschränken. Dabei ist die individuelle Erfahrung der Experten eng mit dem organisationalen Kontext verknüpft (situated knowledge). Die Weitergabe individuellen Wissens losgelöst von organisationalen Kontext kann also genauso ins Leere laufen wie das Festhalten an organisationalen Routinen unter veränderten Rahmenbedingungen. Wie aber kann es gelingen, individuelle Expertise und organisationale Strukturen in ihrer engen Verschränkung zu erkennen, zu explizieren und konstruktiv in Veränderungsprozesse einzubringen?

Untersuchungsdesign: In einem innovationsstarken Unternehmen mit hoher Fertigungstiefe wurden Verfahren zur Rekonstruktion des erfahrungsbasierten Wissens von Entwicklungsingenieuren eingesetzt. Auf narrativer Basis kamen Triadengespräche (Dick 2016), episodische Interviews und Gruppendiskussionen zum Einsatz. Aus dem umfangreichen Datenmaterial wurden Schlüssepisoden identifiziert und narrationsanalytisch ausgewertet.

Ergebnisse: Die Entfaltung der individuellen und organisationalen Lernpotentiale wird entscheidend vom Spannungsverhältnis zwischen einer an ökonomischen Kennzahlen orientierten zentralen Steuerung und einer von Vertrauen und Offenheit geprägten Beteiligung der MitarbeiterInnen bestimmt.

Limitationen: Die Untersuchung ist als Einzelfallstudie angelegt und damit nicht repräsentativ. Inhaltliche und methodische Replikationen in weiteren Studien sind nötig.

Implikationen und Relevanz: Narrative Methoden der Organisationsanalyse ermöglichen die empirische Erschließung individuellen und organisationalen Lernens in seiner wechselseitigen Verschränkung. Dies hat praktische Auswirkungen für die Formulierung einer Innovationsstrategie und die daran anschließende Organisations- und Personalentwicklung.

Validierung der deutschen Version der „Workplace goal orientation scale“

Leonie Theis; Tanja Bipp

Universität Würzburg

Fragestellung

Aufgrund gut belegter Zusammenhänge mit wichtigen Arbeitskriterien wie Lernen und Leistung (Payne, Youngcourt & Beaubien, 2007) hat das Konstrukt der Zielorientierung zunehmend an Bedeutung gewonnen. Neben der Betrachtung als Disposition, wurde jüngst das Konstrukt durch die arbeitsplatzbezogene Zielorientierung (AZO) (van Dam, 2015) erweitert, welches die Wahrnehmung von Arbeitnehmern hinsichtlich der am Arbeitsplatz präferierten Ziele umfasst. Ziel der vorliegenden Studie ist die Validierung einer deutschen Version der AZO Skala (Lern-, Annäherungsleistungs- und Vermeidungsleistungszielorientierung), Überprüfung des nomologischen Netzwerkes und Untersuchung der prädiktiven Validität.

Untersuchungsdesign

Nach Übersetzung und Anpassung der Originalskala (van Dam, 2015) durch Vorstudien, wurde eine Querschnittsstudie via Online-Fragebögen mit deutschen Arbeitnehmern (N = 244) durchgeführt. Erhoben wurden neben demographischen Daten, die deutsche Version der AZO, stabile Zielorientierungen der Person (VandeWalle, 2001) sowie arbeitsplatzrelevante Ergebnisvariablen.

Ergebnisse

Die Skalen erzielen eine gute interne Konsistenz ($\alpha = .83-.89$) und wir finden Bestätigung für die postulierte 3-Faktoren Struktur ($\chi^2/df = 2.20$, TLI = .922, CFI = .943, RMSEA = .070). Die AZO erklärt zwischen 9 und 11% Varianz der Leistung und des Lernerfolgs am Arbeitsplatz.

Limitationen

Die Ergebnisse sind aufgrund von Selbstauskünften limitiert und das Querschnittsdesign erlaubt keine kausalen Schlussfolgerungen.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse belegen die Validität der deutschen Version der AZO und die Relevanz des Arbeitsplatzes als Kontextfaktor. Insbesondere finden wir positive Effekte eines lernzielorientierten Arbeitsplatzes, was die Basis für die Entwicklung effektiver Interventionen bildet.

Relevanz/Beitrag

Nach unserem Wissen handelt es sich hier um die erste Studie im deutschsprachigen Raum mit der Skala zur AZO. Damit steht ein validiertes Erhebungsinstrument für die Forschung und Praxis dieser wichtigen Variablen im deutschsprachigen Raum zur Verfügung.

Konflikte in Freiwilligenorganisationen: Welche Auswirkungen hat das Erleben von Intragruppenkonflikten in der Freiwilligenarbeit?

Kathrin Thiel; Susanne Freund; Elisabeth Kals

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

Obwohl der organisationale Rahmen von Freiwilligenarbeit vermehrt ins Zentrum der Forschung rückt, blieben Konflikte in Freiwilligenorganisationen empirisch bislang relativ unberücksichtigt. Die Bedeutung anderer organisationaler Merkmale, etwa Unterstützung und Anerkennung durch die Organisation oder organisationale Gerechtigkeit, wurde hingegen bereits für freiwillige Engagements in Non-Profit-Organisationen belegt.

Eine Metaanalyse zu Intragruppenkonflikten im Profit Bereich (De Wit, Greer & Jehn, 2012) zeigt, dass das Erleben von Konflikten mit geringerem freiwilligen Arbeitsengagement einhergeht. Es wird daher erwartet, dass Konflikte auch in Freiwilligenorganisationen eine bedeutsame Rolle spielen. Im Rahmen der vorliegenden Studie wird deshalb die Bedeutung von Intragruppenkonflikten in Freiwilligenorganisationen detaillierter betrachtet. Welche Konflikttypen sind für Freiwilligenorganisationen bedeutsam? Welche Zusammenhänge bestehen mit anderen Variablen, etwa Zufriedenheit und organisationaler Gerechtigkeit? Welche Bedeutung fällt den untersuchten organisationalen Merkmalen und im Besonderen dem Erleben von Konflikten bei der Erklärung von Engagementabsichten zu?

Auf Grundlage von Repertory Grid Interviews (N=26) wurde eine Skala zu potentiellen Konfliktursachen formuliert, die im Rahmen von Fragebogenstudien in unterschiedlichen Freiwilligenorganisationen (N=873) untersucht wurde. Es bilden sich – analog zu den in der Literatur zu Profit-Organisationen beschriebenen Intragruppenkonflikten – mehrere Konflikttypen ab. Diese weisen bedeutsame Zusammenhänge mit anderen Variablen auf, etwa dem Erleben von organisationaler Gerechtigkeit. Darüber hinaus klären sie regressionsanalytisch signifikante Varianzanteile zukünftiger Engagementabsichten auf. Damit leistet die Studie einen wichtigen Beitrag zur Erklärung des bislang empirisch wenig beachteten Phänomens von Konflikten in Non-Profit-Organisationen. Die Bedeutung der Prävention von Konflikten im Kontext der Professionalisierung des Managements von freiwillig Engagierten wird diskutiert.

"Nachher fühlen Sie sich besser." Affekte von der Stellenauswahl bis zum Vorstellungsgespräch

Anne Traum

Universität Rostock

Fragestellung

„Seien Sie Sie selbst!“ ist ein häufiger Rat für Bewerber. Affektiv bedeutet das gelassen zu bleiben. Geht das überhaupt? Dieser Beitrag zeigt, wie sich ein Bewerbungsprozess auf den Affekt auswirkt.

Untersuchungsdesign

Ein Bewerbungsprozess (UV) mit den charakteristischen Elementen Stellenauswahl, Bewerbung und Vorstellungsgespräch wurde simuliert in einem Bewerbungstraining für berufstätige Studierende (N = 175). Unter Verwendung echter Stellenanzeigen aus drei psychologischen Arbeitsfeldern übten zukünftige Psychologen (M.Sc.) für ihre reale Bewerbung. Nach der Stellenauswahl reichten sie Bewerbungsunterlagen ein und absolvierten ein Vorstellungsgespräch (Online-Interview) mit einem Repräsentanten der Firma. Der positive und negative Affekt (AV) der Bewerber wurde fünfmal (explizit und implizit) erfasst: vor und nach der Stellenauswahl, nach der Bewerbung, vor und nach dem Vorstellungsgespräch.

Ergebnisse

Bewerber bleiben nicht gelassen. Ihr negativer Affekt steigt punktuell im Bewerbungsprozess an, positiver Affekt verringert sich. Bewerber werden gelassener. Insgesamt, vom Zeitpunkt vor der Stellenauswahl bis nach dem Vorstellungsgespräch, verringert sich negativer Affekt, positiver Affekt steigt an. Es bestehen Unterschiede zwischen explizitem und implizitem Affekt. Positiver Affekt wird explizit übertrieben, negativer Affekt untertrieben.

Limitationen

Die Bewerbung war simuliert. Die letzte Affektmessung fand unmittelbar nach dem Vorstellungsgespräch statt.

Theoretische/Praktische Implikationen

Im Bewerbungsprozess treten Angst, Unsicherheit, Anspannung auf, aber sie flauen auch wieder ab. Negativer Affekt verringert sich nach bewältigten Aufgaben, positiver Affekt steigt an. Expliziter Affekt widerspiegelt die Selbstdarstellung, impliziter Affekt die Anforderungen.

Relevanz/Beitrag

Erstmals wurde der Affekt der Bewerber im zeitlichen und inhaltlichen Bezug zu den charakteristischen Elementen im Bewerbungsprozess untersucht. Unterschiede zwischen dem impliziten und expliziten Affekt im Bewerbungsprozess wurden gezeigt.

(Fahrer-)assistenzsysteme ändern Risikoverhalten: Ursachen und Gegenmaßnahmen

Rüdiger Trimpop; Juliane Brachwitz; Tobias Ruttke

FSU Jena

(Fahrer-)assistenzsysteme ändern Risikoverhalten: Ursachen und Gegenmaßnahmen

Fragestellung

Seit langem ist bekannt, dass die Nutzung von Fahrerassistenzsystemen und vielen technischen Veränderungen an Fahrzeugen fast immer zu menschlichem Anpassungsverhalten und veränderter Risikowahrnehmung führen. Gerade im Zuge der Einführung automatisierten Fahrens wird die Aufmerksamkeit unmittelbar beeinflusst, wobei viele Effekte noch unerforscht sind. So ist wenig darüber bekannt, ob Fußgänger und Radfahrer, ähnliche Verhaltensanpassungen zeigen. Die Reduzierung dieser Effekte bei einem Kollisionswarnsystem ist Ziel des Vortrags und des Forschungsprojektes FRAMES.

Untersuchungsdesign

In einer Serie experimenteller Simulations- und Feldstudien wurden in balancierten, kontrollierten Untersuchungen mit mehr als 400 Teilnehmern einige der Ursachen und Auswirkungen erforscht.

In den Experimenten wurde die Funktionsweise eines Kollisionsvermeidungssystems simuliert und in verschiedenen Szenarien überprüft, welche Veränderungen zwischen den Systembedingungen nachzuweisen sind und welchen Einfluss verschiedene Rahmenbedingungen (u.a. Stress, Ablenkung etc.) haben. Dabei wurden Risikowahrnehmungen und Verhaltensanpassungen von Fahrern und Fußgängern separat, als auch von beiden in ihrer Interaktion erfasst.

Ergebnisse

Unter dem Einsatz des Systems werden weniger Kollisionen verursacht als ohne Assistenz. Es treten aber auch negative Verhaltensanpassungen, wie weniger Bremsvorgänge, geringere Bremsstärke, stärkere Beschleunigungswerte, höhere Geschwindigkeiten, geringere Risikowahrnehmung, erhöhte Risikobereitschaft. Dies wird verstärkt durch Ablenkung, Zeitdruck und sehr hohes Systemvertrauen.

Limitationen

Keine Realfahrten, keine Langzeitanalyse

Theoretische/Praktische Implikationen und Relevanz

Entwicklungen bei Fahrerassistenz und Automatisierung müssen evidenzbasierte psychologische Folgeeffekte bereits im Design, Schulung und Nutzung sowie Personalentwicklung berücksichtigen, um das grundlegende Potenzial von Fahrerassistenzsystemen besser genutzt werden kann.

Die Rolle arbeitsbezogener Ressourcen für den Gedanken an eine Berufsaufgabe im Berufsfeld Bestatter_in

Anna Troche; Sandra Schladitz

Philipps-Universität Marburg

Fragestellung

Das Berufsfeld Bestatter_in ist in Bezug auf den Gedanken der Berufsaufgabe ein bisher recht unerforschtes Gebiet. Inwieweit Anforderungen an den Beruf mit dem Gedanken an Berufsaufgabe zusammenhängen, wurde im Job Demands-Resources-Model untersucht (Schaufeli & Bakker 2004). Ziel der Studie ist es, den Zusammenhang von Anforderungen der Arbeit und dem Gedanken an Berufsaufgabe bei Bestatter_innen zu untersuchen und zusätzliche Faktoren, die diesen Zusammenhang moderieren können, zu ermitteln.

Design

In einer Onlinebefragung (N=192) wurden Anforderungen der Arbeit (quantitativ, emotional, Verbergen von Emotionen), arbeitsbezogene Ressourcen (Bedeutung der Arbeit, Verbundenheit mit der Arbeit, soziale Anerkennung) sowie der Gedanke an die Aufgabe des Berufs erfasst.

Ergebnisse

Emotionale Anforderungen der Arbeit korrelieren positiv mit dem Gedanken an Berufsaufgabe und bestätigen damit ein Ergebnis im Rahmen des Job Demands-Resources-Models (Schaufeli & Bakker 2004). Die Bedeutung der Arbeit sowie soziale Anerkennung zeigen negative Zusammenhänge mit dem Gedanken an Berufsaufgabe. Ein moderierender Zusammenhang konnte bei der Ressource Bedeutung der Arbeit in Bezug auf die Anforderung, Emotionen zu verbergen, gefunden werden. Bei den anderen Ressourcen zeigten sich keine moderierenden Effekte.

Limitationen

Aufgrund der querschnittlichen Anlage der Daten können keine Aussagen über einen zeitlichen Verlauf von Anforderungen und Ressourcen oder Aussagen über die Entwicklung des Gedankens an Berufsaufgabe gemacht werden. Durch die Stichprobengröße ist die Möglichkeit, weitere Moderatoren mit in den Zusammenhang aufzunehmen, limitiert.

Implikationen und Relevanz

Die Ergebnisse können genutzt werden, um herauszuarbeiten, welche Ressourcen mit Personalentwicklungsmaßnahmen gestärkt werden sollten. Die puffernden Effekte der Moderatoren konnten jedoch nur für eine Ressource bestätigt werden, sodass die Auswirkungen entsprechender Maßnahmen eingeschränkte Effekte haben könnte.

Steter Tropfen höhlt dein Stein – Wie Hindernisse das Arbeitsengagement langfristig untergraben können

Sara Tsantidis¹; Oliver Weigelt²; Antje Schmitt³; Tabea Scheel¹

¹FernUniversität in Hagen; ²Universität Rostock; ³Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Fragestellung

Tagebuchstudien auf Tagesebene belegen vielfach die kurzfristigen Wirkungen von Arbeitsstressoren insbesondere auf das Wohlbefinden. Dabei bleibt oft ungewiss, ob auch langfristige Folgen für Berufstätige zu erwarten sind, wenn diese Stressoren wiederholt oder überdauernd über einen längeren Zeitraum auftreten. Diese Studie untersucht entsprechend nachhaltige Effekte von Stressoren am Beispiel von Hindernissen bei der Arbeit (z.B. bürokratische Abläufe, Unterbrechungen). Wir unterscheiden zwischen interpersonalem und organisationalen Hindernissen. Da der Schwerpunkt der Forschung bisher auf Zusammenhängen mit Fehlbeanspruchung und Wohlbefinden lag, erweitern wir die Perspektive auf Arbeitsengagement als motivationale Ergebnisvariable.

Untersuchungsdesign

Es wurden längsschnittliche Daten auf Wochenebene über einen Zeitraum von 4 Monaten gesammelt. Einschätzungen wurden jeweils rückblickend auf die aktuell zurückliegende Arbeitswoche gegeben. Es standen 318 wöchentliche Einträge von 32 Personen zur Verfügung.

Ergebnisse

Wachstumskurvenanalysen belegen, dass sich Arbeitsengagement über den viermonatigen Zeitraum im Durchschnitt vermindert. Die Verringerung in Arbeitsengagement ist am stärksten für Personen, die überdurchschnittlich häufig mit organisationalen Hindernissen konfrontiert sind. Interpersonale Hindernisse liefern dagegen keinen zusätzlichen Beitrag zur Vorhersage.

Limitationen

Die Analysen basieren auf Selbstberichtsdaten, die retrospektiv auf die zurückliegende Woche innerhalb einer vergleichsweise kleinen Stichprobe erfasst wurden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Akkumulation von insbesondere organisationalen Hindernissen über die Zeit hinweg substantielle Veränderungen im Niveau von Arbeitsengagement bedingen.

Relevanz/Beitrag

Die Studie gehört zu den ersten, die die mittelfristigen Wirkungen von Hindernissen auf Arbeitsengagement untersucht und differenzielle Wirkungen von organisationalen vs. interpersonalem Hindernissen über die Zeit hinweg belegen kann.

Erklären kognitive Bewertungen die Effekte von Entscheidungs- und Planungsanforderungen auf Lern- und Erholungsprozesse im Arbeitsalltag?

Lars Uhlig¹; Vera Gößl²; Bettina Kubicek²; Roman Prem¹; Christian Korunka¹

¹Universität Wien; ²FH Oberösterreich/Hagenberg

Fragestellung

Entscheidungs- und Planungsanforderungen gehören heute für viele Mitarbeiter zum Arbeitsalltag. Die mit ihnen verbundenen Auswirkungen sind ambivalent: Einerseits können Sie zu Lernprozessen führen und zur persönlichen Entwicklung beitragen, indem sie z.B. kognitive Flexibilität fördern. Andererseits kann die hohe kognitive Belastung es erschweren, nach der Arbeit abzuschalten und damit Erholungsprozesse beeinträchtigen. Entscheidend für diese Prozesse könnte sein, ob die Anforderungen als Herausforderung oder Hindernis bewertet werden. Frühere Studien konnten zeigen, dass solche Bewertungen wichtige Effekte von Arbeitsanforderungen vermitteln. Zielstellung dieses Beitrags war daher zu untersuchen, ob unterschiedliche Bewertungen von Entscheidungs- und Planungsanforderungen Effekte auf kognitive Flexibilität und mentales Abschalten von der Arbeit erklären können.

Untersuchungsdesign

Im Rahmen einer Tagebuchstudie wurden 88 Personen über fünf Arbeitstage zweimal täglich befragt.

Ergebnisse

Entscheidungs- und Planungsanforderungen wurden im hohen Ausmaß sowohl als Herausforderungen als auch als Hindernisse bewertet. Dabei zeigte sich, dass die Bewertung von Entscheidungsanforderungen (nicht aber von Planungsanforderungen) als Herausforderung positive Effekte auf kognitive Flexibilität in der Freizeit vermittelt, während die Bewertung als Hindernis zu verringerter kognitiver Flexibilität führt und das mentale Abschalten nach der Arbeit beeinträchtigt.

Limitationen

Es wurden ausschließlich selbstberichtete Daten erhoben.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Bewertung von Anforderungen sollte in der Entwicklung von Interventionen berücksichtigt werden, um günstige Auswirkungen von Entscheidungsanforderungen zu fördern und ungünstige zu vermeiden.

Relevanz/Beitrag

Die Studie zeigt, dass kognitive Bewertungen von Entscheidungsanforderungen eine wichtige Rolle für daran anschließende Lern- und Erholungsprozesse in der Freizeit spielen.

Adaptive Prozess- und Rollengestaltung in Organisationen: Spezialisierung, Systemresistenz und Informationskapazität

Anna-Sophie Ulfert; Thomas Ellwart; Conny Antoni; Lukas Reuter; Jan Ole Berndt; Ingo J. Timm

Universität Trier

Angelehnt an Erkenntnisse der Forschung zu Teamkognitionen ist der Ansatzpunkt im Projekt AdaptPRO die Gestaltung von Rollen und Prozessen als System von Spezialisten (distributed knowledge) versus Generalisten (shared knowledge).

Fragestellung. Es wird untersucht, wie sich Spezialisten- vs. Generalistensysteme (SGS) kontextabhängig auf die Systemresistenz, die Effizienz und die Informationskapazität auswirken und wie sich eine optimale Balance finden lässt.

Untersuchungsdesign. Merkmale und Auswirkungen von SGS werden in halbstandardisierten Interviews erfasst und dargestellt (N=7). Zusätzlich wurden die Struktur- und Prozessmerkmale der SGS in einer agentenbasierten Simulationsstudie mittels Java/Repast Symphony Framework implementiert und anhand des „Job-Shop-Scheduling“-Ansatzes für 10 Agenten und 10 Aufgabentypen abgebildet.

Ergebnisse. Spezialistensysteme haben einerseits eine höhere Störanfälligkeit (z.B. bei Personalausfällen), andererseits eine höhere Bearbeitungseffizienz und Informationskapazität als Generalistensysteme. Die Simulationsstudie bestätigen diese Ergebnisse.

Limitationen. Im aktuellen Projektstatus fehlen noch quantitative Daten aus mehreren Arbeitsbereichen, um qualitative Interview- und Simulationsdaten zu ergänzen.

Theoretische/Praktische Implikationen. Die Studie zeigt die organisationalen Auswirkungen von SGS im organisationalen Kontext. Spezialistenmodelle scheinen einen Vorteil mit Blick auf Informationskapazität und Effizienz zu haben, müssen jedoch mit Blick auf Systemstörungen so gestaltet sein, dass mögliche Ausfälle kompensierbar werden.

Relevanz/Beitrag. Neben ersten empirischen Erkenntnissen zu SGS und Informationsverarbeitungsprozessen leistet die Studie einen methodischen Beitrag. Organisationale Feldstudien sind häufig methodisch eingeschränkt und erlauben keine systematische Manipulation des SGS oder die Abbildung langfristiger Prozesse. Diese Lücke kann durch den interdisziplinären Simulationsansatz kompensiert werden, der neue Möglichkeiten für die empirische Forschung und Theoriebildung ermöglicht.

Der Zusammenhang zwischen wahrgenommener Partizipation, Distributed Leadership, beruflicher Selbstwirksamkeit und innovativem Arbeitsverhalten von MitarbeiterInnen

Christine Unterrainer; Wolfgang Weber; Thomas Höge

Universität Innsbruck

Fragestellung

Die Studie untersucht den Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Graden wahrgenommener Mitwirkung an betrieblichen Entscheidungen und innovativem Arbeitsverhalten von MitarbeiterInnen. Als zusätzliche Wirkmechanismen in dieser Beziehung hypostasieren wir die aktive Beteiligung der Arbeitenden an Führungsaufgaben (Distributed Leadership) sowie deren berufliche Selbstwirksamkeit. Archer's (1982) Analytical Dualism und Bandura's (1997) Social-Cognitive Theory of Agency werden als theoretische Erklärungsansätze herangezogen. Empirisch wurden positive Korrelationen zwischen Autonomie, Führungsverhalten, Selbstwirksamkeit und innovativem Arbeitsverhalten bestätigt (Hammond et al., 2011; Seyr & Vollmer, 2014). Dies wurde bisher jedoch nicht in einem zusammenhängenden Mediationsmodell überprüft.

Untersuchungsdesign

Mithilfe von Selbstbeurteilungsfragebögen untersuchten wir zu zwei Messzeitpunkten Arbeitende im deutschsprachigen Raum (N = 387). Wir analysierten die unabhängige Variable und die Mediatoren zu T1, die abhängige Variable ein Monat später zu T2.

Ergebnisse

Die serielle, multiple Mediationsanalyse zeigte, dass Distributed Leadership und die betriebliche Selbstwirksamkeit partiell die positive Beziehung zwischen Mitwirkung und innovativem Arbeitsverhalten medieren.

Limitationen

Die Studie wurde ausschließlich mittels Selbstbeurteilungsverfahren durchgeführt. Die Erhebung zu zwei Zeitpunkten verringert jedoch die gemeinsame Methodenvarianz. Durch den kurzen Zeitabstand (1 Monat) konnten aber die kausalen Wirkrichtungen nicht getestet werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

In Einklang mit vorangegangenen Studien (Hammond et al., 2011; Seyr & Vollmer, 2014) wurden die vermuteten Zusammenhänge erstmals in einem Mediationsmodell bestätigt.

Relevanz/Beitrag

Unsere Studie zeigt, dass die substantielle Beteiligung der Arbeitenden an betrieblichen Entscheidungen einen starken Einfluss auf das Innovationsverhalten hat, direkt und mediiert durch die aktive Teilnahme der MitarbeiterInnen an Führungsaufgaben sowie durch eine erhöhte Selbstwirksamkeit.

Mehr investiert mit weniger Erfolg: Negatives Feedback und proaktive Motivation

Tina Urbach¹; Oliver Weigelt²

¹Universität Potsdam; ²Universität Rostock

Fragestellung: Proaktives Verhalten von MitarbeiterInnen gilt zwar als wertvolle Ressource für stetige Verbesserung in Organisationen, jedoch bekommen die proaktiv Handelnden nicht immer positives Feedback für ihr zusätzliches Engagement. Mangelnde Anerkennung für proaktives Verhalten kann wiederum die Motivation von MitarbeiterInnen reduzieren, in Zukunft erneut Verbesserungsvorschläge zu machen (promotionsorientiert) oder auf Probleme hinzuweisen (präventionsorientiert). Die Studie untersucht Affekt, Selbstwirksamkeitserwartung und wahrgenommene organisationale Wertschätzung als Mediatoren dieses Zusammenhangs.

Untersuchungsdesign: Daten wurde in einer mehrwelligen Event-Sampling-Studie erhoben (N = 92 Berufstätige, k = 189 Beobachtungen). Über 5 bis 12 Wochen berichteten die Teilnehmer an jedem Freitag, ob sie in der vergangenen Woche einen Verbesserungsvorschlag gemacht haben. War dies der Fall, schätzten die Teilnehmer ein, welches Feedback sie von der Zielperson (Führungskraft, Kollege) für den Vorschlag bekommen haben, und machten Angaben zu Affekt, Selbstwirksamkeitserwartung, wahrgenommener Wertschätzung infolge des Feedbacks und ihrer zukünftigen Motivation proaktiv zu sein (promotions- und präventionsorientiert).

Ergebnisse: Mehrebenen-Pfadanalysen bestätigen die Hypothese, dass die Motivation zu zukünftigem proaktiven Verhalten umso niedriger war, je weniger positiv das empfangene Feedback ausfiel; ebenso verlängerte sich das Zeitintervall bis die Teilnehmer den nächsten Verbesserungsvorschlag machten. Als Mediator war positiver Affekt signifikant.

Limitationen: Proaktive Verhaltensweisen sind seltene Ereignisse; dies zeigt sich in der geringen Zahl Ereignisse je Teilnehmer. Die Qualität der Verbesserungsvorschläge wurde nicht erfasst.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die reduzierte Motivation von MitarbeiterInnen, Verbesserungsvorschläge zu machen und auf Probleme hinzuweisen, birgt Kosten für Organisationen.

Relevanz/Beitrag: Dynamische, situationsspezifische Aspekte von proaktivem Verhalten werden aufgezeigt.

Identity leadership going global: Validation of the Identity Leadership Inventory across 20 countries

#####

¹Goethe Universität Frankfurt

Research Questions/ Background: The social identity approach to leadership has had increasing impact in recent years. Many studies have shown, for instance, that more prototypical leaders are more effective — for example, they are typically trusted more, secure more follower support and have greater leeway to make decisions. More recently, in addition to identity prototypicality (or “being one of us”), three further dimensions of identity leadership have been identified (Haslam, Reicher & Platow, 2011): identity advancement (“doing it for us”), identity entrepreneurship (“crafting a sense of us”) and identity impressarioship (“making us matter”). All four dimensions have recently been operationalized with the Identity Leadership Inventory (ILI; Steffens et al., 2014).

Method: The present presentation introduces and presents first results of an ongoing international project, the ILI-Global, which applies and validates the ILI scales by gathering data from all six continents and more than 20 countries with over 3800 participants. The ILI has been translated (using back-translation methods) and used in online surveys along with other measures of leadership (LMX, transformational and authentic leadership) and employee attitudes and (self-reported) behaviors (e.g., satisfaction, identification, citizenship behaviors) in 15 different languages.

Results: The results of ILI-Global confirm the validity of the ILI across cultures. We show that the four dimensions of the ILI are distinguishable and that they contribute to the prediction of work-related attitudes and behaviors above and beyond other influential leadership constructs.

Limitations: Limitations are the self-report, cross-sectional nature of the data.

Implications: Implications for leadership research and practice as well as cultural influences will be discussed.

"Wie gefährlich ist die Bombe wirklich?" - Psychographische Zielgruppen und Profile auf Grundlage von Big Data Analysen.

Joost van Treeck¹; Steffen Völker¹; Wolfgang Bscheid²

¹Hochschule Fresenius für Wirtschaft, Management und Medien GmbH; ²mediascale GmbH & Co. KG

Fragestellung

Sind aus Big Data-Quellen psychographische Profile für eine persönlichkeitsindividuelle Konsumentenansprache generierbar?

Ende 2016 stellte "Das Magazin" dar, wie angeblich der Wahlkampf von Donald Trump mit Hilfe von psychographischen Zielgruppenstrategien und Big Data im Internet zu Trumps Gunsten beeinflusst worden ist (Grassegger & Krogerus, 2016). Die Grundlage für die Profilbildung bildete mehrere Millionen OCEAN-Profilen von Facebook-Nutzern, die in Verbindung mit Verhaltensweisen in dem sozialen Netzwerk gebracht werden konnten (Kosinski, 2013).

Vorgehen

Der Beitrag beschreibt wie seit 2011, in Zusammenarbeit mit der Serviceplan Gruppe, Big Data-Quellen und rein psychographische Zielgruppensystematiken genutzt werden, um eine persönlichkeitsindividuelle Ansprache für Onlinewerbung zu realisieren.

Die Algorithmen zur Bestimmung der Profile basieren auf Datensätzen zu Onlineverhalten von $n > 1.000.000$ Nutzern mit insgesamt über 4,7 Mrd. Datenpunkten.

Ergebnisse

#1 Die "Unschärferelation der Alltagswirklichkeit" beschreibt das vermeintlich sprunghafte Verhalten von Konsumenten, die nicht mehr zuverlässig einer Zielgruppe oder Milieu zuzuordnen sind. Der Beitrag präsentiert Zielgruppensystematiken, die allein psychologische Determinanten des (Konsumenten-)Verhaltens berücksichtigen um der „Unschärfe“ zu begegnen.

#2 Im Rahmen mehrerer Projekte konnten Muster identifiziert werden, aus denen psychographische Profile ableitbar sind. Diese ermöglichen eine auf die Persönlichkeit abgestimmte Ansprache.

Limitationen

Die angewendeten Vorgehensweisen sind stark von den Anforderungen der Praxis geprägt, die die Anforderungen eines exakten wissenschaftlichen Vorgehens oft nicht berücksichtigen können.

Implikationen

Der Erfolg von psychographischen Zielgruppenlogiken in der Praxis sollten Startpunkt für breitere Forschung und Theorienbildung sein um fundierte Vorgehensweisen zu etablieren.

Relevanz/Beitrag

Der Beitrag bietet die ersten vollständigen Vorschläge für psychographische Zielgruppensystematiken unter Nutzung von Big Data inklusive einer Anwendung in der Praxis.

Die andere Seite der Medaille: Ist LMX auch gut für die Führungskraft?

Laura Venz¹; Katrin Böttcher²

¹Universität Mannheim; ²Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Fragestellung: Die wichtige Rolle positiver Führungskraft-Mitarbeiter-Beziehungen (Leader Member Exchange, LMX) für das Wohlbefinden von Mitarbeitern ist empirisch gut belegt. Welche Rolle LMX allerdings für Führungskräfte spielt, ist weitgehend unerforscht. Aufbauend auf der Idee, dass Wohlbefinden zwischen Personen übertagen werden kann (sog. Crossover), gingen wir der Frage nach, ob LMX den Zusammenhang zwischen emotionaler Erschöpfung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin und emotionaler Erschöpfung der Führungskraft (d.h. Crossover von Erschöpfung) moderiert. Dabei gingen wir davon aus, dass eine hohe LMX-Qualität Crossover begünstigt – und somit potentiell auch mit negativen Konsequenzen verbunden sein kann.

Untersuchungsdesign: In dieser Studie wurden 104 Mitarbeiter-Führungskraft-Dyaden einmalig mittels Selbstberichtfragebögen befragt.

Ergebnisse: Emotionale Erschöpfung von Mitarbeiter und Führungskraft korrelierten erwartungsgemäß positiv ($r = .33$), was für Crossover spricht. Wir fanden einen negativen Zusammenhang zwischen mitarbeitereingeschätztem LMX und Mitarbeitererschöpfung ($r = -.25$), während führungskrafteingeschätztes LMX nicht mit Führungskräfterschöpfung zusammenhing ($r = -.07$). Ergebnisse moderierter hierarchischer Regressionen zeigten den erwarteten Moderationseffekt für Führungskräfte: Hohes LMX (Führungskrafteinschätzung) verstärkte den Zusammenhang zwischen Mitarbeiter- und Führungskräfterschöpfung. Für Mitarbeitererschöpfung zeigten sich zwar signifikante Haupteffekte von Führungskräfterschöpfung und LMX, jedoch keine signifikante Interaktion.

Limitationen: Mögliche Drittvariablen, die den Zusammenhang zwischen Mitarbeiter- und Führungskräfterschöpfung erklären könnten, sind in dieser Querschnittstudie nicht berücksichtigt.

Theoretische/Praktische Implikationen: Anders als für Mitarbeiter scheint hohes LMX für Führungskräfte auch mit negativen Konsequenzen verbunden.

Relevanz/Beitrag: Unsere Ergebnisse zeigen, dass bei der Betrachtung dyadischer Konstrukte – wie LMX – beide Beziehungspartner betrachtet werden sollten.

Work-ability and work-related behavior and experience patterns in insurance employees

Jan-Bennet Voltmer; Edgar Voltmer; Jürgen Deller

Leuphana Universität Lüneburg

Purpose In a sample of employees in a non-helping profession, this study examines, how four health-relevant, work-related behavior and experience patterns differ in work-ability, job satisfaction, work engagement, presenteeism, and turnover intention.

Methods 182 employees in an international financial services company completed the questionnaire Work-related Behavior and Experience Patterns (AVEM). In addition, the questionnaire comprised (items of) the Work Ability (WAI), Work Ability Survey (WAS-R), Utrecht Work Engagement Scale (UWS-9), Job Diagnostic Scale (JDS), and Health and Performance Questionnaire (HPQ).

Results Almost half (46.2%) of these employees presented with an unambitious pattern, followed by a burnout-related risk pattern (22.0%), a healthy pattern (19.8%), and a pattern at risk for overexertion (12.1%). For all measures except presenteeism, significantly higher, i.e., more favorable scores were found in participants with the healthy pattern compared to those with the burnout-related risk pattern. For work ability (WAS-R) and the Vigor subscale of the engagement scale those with the healthy pattern had also significantly higher scores than those with an unambitious pattern and a pattern at risk for overexertion.

Limitations Cross-sectional data do not allow conclusions regarding cause or development of patterns or work-ability.

Theoretical/practical implications Being at risk for burnout does not only affect job related wellbeing and coping resources but also work ability, job satisfaction, and work engagement. An issue of reduced working motivation in almost half of the participants, and more than a third with risk patterns for overexertion or burnout in these health insurance employees indicate a need for personnel and organizational development as well as health promotion programs in this setting.

Relevancy For the first time we show the differences of four work-related behavior and experience patterns in work-ability in employees of a financial services company. This study adds to the scarcity of surveys in non-helping profession.

On the Ignorance of the Group-Level Effects - The Tragic of Personnel Evaluation

Momme von Sydow¹; Niels Braus²; Ulrike Hahn³

¹Ludwig-Maximilians-Universität München; ²Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg; ³Birkbeck College, University of London

Research Question: Employees contribute to the success of organizations or companies not just as isolated individuals but also through their inter-action with others. The role of interactions between employees has been emphasized in research for instance on organizational citizenship behavior, prosocial behavior in teams, or interpersonal facilitation. Correspondingly, personnel evaluation and selection seems to require assessing also the effects of employees on a team level. Study Design and Results: We investigate contexts where the best overall group was not necessarily composed of the individually best employees. In Two-level Personnel-Evaluation Tasks (T-PETs), participants in the role of a personnel managers in a sequential learning task learned about individual and group earnings and were assigned to personnel evaluation tasks (including personal selection tasks). Experiment 1a/b investigated how positive interactors ("altruists") and negative interactors ("egoists") are evaluated in a 2 (Egoist vs. Altruist detection) * 4 (homogeneous vs. heterogeneous earnings) between-subjects design. Many – albeit not all – participants ignored the strong effect of group-level performance. There was only a small difference between altruist and egoist detection. Mostly group-serving behavior was punished and egoistic behavior rewarded. Experiment 2 had a 2 (only-global vs. local-and-global information) * 2 (homogeneous vs. heterogeneous earnings) design and investigated whether participants are nonetheless able to detect the global correlations if forced to focus on them only. The results show that they were able to do so, even very quickly, suggesting that the tragic evaluations are due to a lack of interest for the group-level, not to cognitive limitations. Limitations: The boundary conditions and how these problems may overcome need to be investigated in the future. Relevance/Contribution: The findings suggest a 'Tragedy of Personnel Evaluation' reminiscent of the 'tragedy of the commons' but not driven by conflicting interests.

Delphi-Studie zur Zukunft des externen Personalmarketing 2030 in Deutschland

Alexandra Wallemann¹; Patrick Müller²; Daniela Lohaus; Uta Bronner; Anna Baumann

¹Hochschule für Technik Stuttgart; ²HFT Stuttgart

Fragestellung

Aufgrund des digitalen Wandels und des Fachkräftemangels verändert sich das Personalmarketing aktuell rasant. Es ist unklar, inwieweit in Zukunft Personalexperten überhaupt noch für die Suche nach Mitarbeitern auf dem externen Arbeitsmarkt verantwortlich sein oder benötigt werden. Ziel der Studie ist es, zukünftige Entwicklungen in diesem Praxisfeld abzuschätzen und relevante Handlungsfelder für das HRM aufzuzeigen.

Untersuchungsdesign

In einer Delphi-Studie wurden Personalmarketingexperten in drei Runden befragt. In einer ersten qualitativen Runde mit 22 ausgewiesenen Experten wurden unterschiedliche Thesen formuliert, die in zwei weiteren quantitativen Runden mit 116 bzw. 121 Experten bewertet wurden. Zunächst wurde die prognostizierte Eintrittswahrscheinlichkeit der Thesen im Jahr 2030 beurteilt und in der dritten Runde zudem der heutige Zustand sowie dessen Erwünschtheit.

Ergebnisse

Die Experten sehen eine deutliche Zunahme einer automatisierten Personalsuche und –ansprache über intelligente HR-Tools. Trotz der vermuteten Möglichkeit über künstliche Intelligenz, wird der diagnostischen Kompetenz der Recruiter weiterhin eine bedeutende Rolle zugeschrieben. Nach Ansicht der Experten werden Unternehmen zudem wesentlich mehr gefordert sein, um „Premium“-Kandidaten mit maßgeschneiderten Angeboten zu werben.

Limitationen

Wie bei jeder Delphi-Studien ist durch die Befragung von Experten nicht vollständig gesichert, dass diese über eine hohe Prognosefähigkeit verfügen und dass sich aus der Kombination von deren Einschätzungen fundiertes Zukunftswissen generieren lässt.

Theoretische/Praktische Implikationen

Das Personalmarketing wird nach Einschätzung der Experten in Zukunft deutlich interdisziplinärer aufgestellt sein, wobei Psychologen neben IT-Experten und anderen eine von vielen Rollen spielen werden.

Relevanz/Beitrag

Die vorliegende Studie zeigt deutliche Indikatoren für einen umfassenden Wandel des Personalmarketings und stellt dar, welche Kompetenzen im HR erforderlich sein werden.

Work-related spousal support, recovery experiences, and life satisfaction among dual-earner couples: Work-linked status as moderator

Johanna Walter; Verena Haun

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Purpose: Having a partner who provides work-related spousal support (WRSS), i.e., a partner who understands employees' work contents and context, should help employees to recover from job stress. This study firstly examined the relation between WRSS and employees' recovery experiences (psychological detachment, relaxation, and mastery experiences). Additionally, we considered work-linked relationship status (i.e., both partners working in the same organization and/or having the same occupation) as moderator. Secondly, we investigated whether recovery experiences were positively related to employees' life satisfaction and if work-linked couples particularly benefitted from these recovery experiences.

Design: We used survey data from both partners of 132 dual-earner couples.

Results: Results of multi-level analyses using the Actor-Partner Interdependence Model showed that employees' WRSS was unrelated to psychological detachment, but associated with increased relaxation and mastery experiences. The relations were stronger for work-linked couples. Employees' recovery experiences were associated with increased life satisfaction. The positive relations between detachment and relaxation on the one hand and life satisfaction on the other hand were stronger for work-linked couples.

Limitations: Our cross-sectional design does not allow causal inferences.

Implications: Having a partner who understands one's work and offers support for solving work-related problems helps employees to recover from job stress, particularly when they are work-linked. Hence, dual-earner couples should be encouraged to talk to their spouses about work-related issues. For work-linked couples' life satisfaction, psychological detachment and relaxation are particularly important. Thus, during leisure time, work-linked couples should try to forget about their work and engage in relaxing activities.

Value: This study highlights the benefits of WRSS, especially for work-linked couples. Moreover, it extends our knowledge about work-linked couples' recovery processes.

Arbeitsbezogene Einstellungen und Erfahrungen von hochqualifizierten flexiblen Beschäftigten – Erkenntnisse einer Mixed-Methods-Studie

Götz Walter; Anna Spang; Ricarda Merkwitz

International School of Management ISM

Fragestellung

Die vorliegende Studie untersucht Einstellungen zur Arbeit von hochqualifizierten flexibel Beschäftigten (HFB).

Untersuchungsdesign

In einem Mixed-Methods-Design haben 83 selbständige Unternehmensberater einen standardisierten Onlinefragebogen ausgefüllt, der auf dem Job Diagnostic Survey basiert. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden mit 12 fokussierten Interviews und einer ergänzenden Online-Befragung von 527 selbständigen Unternehmensberatern näher beleuchtet.

Ergebnisse

HFB weisen eine hohe Arbeitszufriedenheit, -motivation und Präferenz für ihre Tätigkeit auf. Während einzelne aufgabenbezogene Faktoren ihre Arbeitszufriedenheit und -motivation beeinflussen, sind organisationsbezogene Faktoren nicht relevant. Die Beschäftigungsdauer im jeweiligen Kundenunternehmen moderiert den Effekt vieler aufgabenbezogenen Faktoren auf Arbeitszufriedenheit und -motivation. Bei niedriger Beschäftigungsdauer sind Tendenzen zu einer inneren Distanzierung von der Arbeit zu erkennen. Bei hoher Beschäftigungsdauer hingegen scheint ein hohes Maß an Autonomie und Rückmeldung aus der Aufgabenerfüllung zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit zu führen.

Limitationen

Es handelt sich um eine explorative Untersuchung, von einer vollständigen Repräsentativität der Daten kann nicht ausgegangen werden. Außerdem deckt die untersuchte Stichprobe lediglich selbständige Unternehmensberater und keine weiteren Berufsgruppen ab.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Studie liefert erste Erkenntnisse zu arbeitsbezogenen Einstellungen von HFB und diesbezüglich relevanten Einflussfaktoren, die sowohl für Unternehmen als auch für politische Entscheidungsträger von Interesse sind.

Relevanz/Beitrag

Ein Drittel der deutschen Arbeitnehmer befindet sich in einem flexiblen Beschäftigungsverhältnis. Eine Erforschung und Diskussion arbeitsbezogener Einstellungen und Erfahrungen von HFB steht noch aus, obwohl diese in wichtigen Prozessen vieler Unternehmen involviert und in der Ausübung ihrer Tätigkeit stark von politischen Rahmenbedingungen (Stichwort: Scheinselbständigkeit) abhängig sind.

Integration and Discussion of Presentations in the Symposia Work and Aging I and II

Mo Wang

University of Florida

Overview

Professor Mo Wang will integrate and discuss the research presented in the five presentations in the Symposium Work and Aging I: Health and Wellbeing, as well as the four presentations in the Symposium Work and Aging II: Performance and Career Development. He will also moderate the overall discussion.

From Professor Wang's biography: Mo Wang is a tenured Professor at the Warrington College of Business Administration at University of Florida. He is also the Director of Human Resource Research Center at University of Florida. He specializes in research areas of retirement and older worker employment, expatriate and newcomer adjustment, occupational health psychology, leadership and team processes, and advanced quantitative methodologies. Professor Wang is a renowned expert on various topics within the realm of work and aging and has received various awards for his contributions to research in this area. He was the Editor of The Oxford Handbook of Retirement. He also serves as the Editor-in-Chief for Work, Aging, and Retirement and an Associate Editor for Journal of Applied Psychology. He currently serves on the Editorial Boards of six other academic journals. Dr. Wang is the President of Society for Occupational Health Psychology (2014-2015) and the Director for the Science of Organizations Program at National Science Foundation (2014-2015).

Von der Analyse zu den Maßnahmen – Vorstellung eines Reflexions-Workshop-Konzepts im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Stefan Waßmann; Franziska Waßmann; Katrin Zittlau; Sonja Schmicker

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fragestellung

Die derzeitige Zunahme an Publikationen zum Thema „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ (GPB) lässt darauf schließen, dass diesbezüglich eine hohe wissenschaftliche aber auch praktische Relevanz besteht. I. d. R. listen diese Veröffentlichungen eine Vielzahl entsprechender Analyseinstrumente sowie allgemeine Empfehlungen zum Vorgehen bei einer GPB auf. Es besteht jedoch für Praktiker/-innen ein eklatanter Mangel an Antworten auf die Frage: Wie können in partizipativer Form aus den Analyseergebnissen passfähige und bedarfsgerechte Gestaltungsmaßnahmen abgeleitet werden? Es soll ein transferfähiges Workshop-Konzept zur Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen im Anschluss an eine GPB entwickelt und erprobt werden.

Vorgehen

Zur möglichst partizipativen und bedarfsgerechten Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen auf Verhältnis- und Verhaltensebene mit sämtlichen relevanten organisationalen Akteuren wird auf Basis der Ishikawa-Methode ein Workshop-Konzept erarbeitet und eingesetzt, welches sich in Bezug auf alle Merkmalsbereiche der psychischen Belastung (z. B. Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen) anwenden lässt.

Ergebnisse

Im vorliegenden Beitrag liegt der Fokus nicht auf den inhaltlichen Ergebnissen der durchgeführten Workshops sondern auf der kritischen Betrachtung der eingesetzten Methode. Dabei stellt sich die Ishikawa-Methode unter Berücksichtigung der jeweils prägenden organisationalen Rahmenbedingungen am Beispiel zweier KMU (Chemiebranche sowie Metall- und Elektrobranche) und einer Hochschule als geeignete und vor allem auf unterschiedlichste Tätigkeiten und Branchen übertragbare Methode heraus.

Limitationen

Die Erprobung des Workshop-Konzepts fand bis dato erst mit weniger 15 als Tätigkeitsklassen aus drei Branchen statt.

Implikationen

Der hier dargelegte Einsatz der Ishikawa-Methode ermöglicht eine umfassende Analyse potenzieller Ursachen psychischer Belastungen in Organisationen.

Relevanz/Beitrag

Bestehende Fachbücher und Handreichungen werden durch das erarbeitete Workshop-Konzept um praktisches Handwerkszeug erweitert.

Can I Come as I Am? Refugees' Vocational Identity Threats, Coping, and Growth

Katja Wehrle¹; Ute-Christine Klehe¹; Mari Kira¹; Jelena Zikic²

¹Justus-Liebig-Universität Gießen; ²York University Toronto

Research question

Millions of refugees seek shelter in Europe, particularly in Germany – and face severe integration barriers into work and society. The current study addresses (1) what these barriers imply for one of the last resources that refugees have left, namely their fundamental understanding of themselves. It then (2) unravels refugees' coping to such identity threats in the face of the meager resources that refugees tend to have left and (3) provides indications of growth through resettlement experiences.

Study design

Data from semi-structured interviews with 33 refugees across Germany (26 men, 7 women; \bar{x} age = 28) holding a work permit were coded with NVIVO11 according to the thematic analysis approach.

Results

Multiple barriers threatened refugees' fundamental identity needs for worth, distinctiveness, continuity, and control, either by threatening their previous identities and/or by imposing stigmatized and thus threatening identities upon them. Faced with such threats, refugees tried both to protect their previous identities and/or to restructure them. We also highlight identity threat jujitsu and resourcing as critical for refugees, and unravel potential indications of growth.

Limitations

The interviews were only cross-sectional in nature, limiting our ability to draw causal conclusions. Further, the sample may imply a gender bias and individual differences in contrast to the refugee population overall.

Practical implications

The findings allow us to contextualize refugees' experiences and strengthen research on how to build bridges between refugees and host-country's institutions. We highlight the necessity to reduce stigmas that hinder refugee recruitment and integration and show how refugees can cope successfully despite their scarce resources.

Contribution

The findings not only present a generalization of existent theories to the refugee context, but also extend the current scope of the identity threat theory and adversarial growth theories. This line of research is, for instance, relevant for refugees' working lives and for potential employers.

Wie das Gestern hilft das Heute besser zu verstehen – Eine Studie zum Zusammenspiel affektiver Ereignisse und ihrer Wirkung auf das Arbeitsengagement

Oliver Weigelt¹; Antje Schmitt²

¹Universität Rostock; ²Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Fragestellung

Im Affective Shift Modell des Arbeitsengagements (Bledow, Schmitt, Frese, & Kühnel, 2011) wird angenommen, dass Arbeitsengagement aus dem dynamischen Wechselspiel positiver und negativer Erfahrungen entsteht. So sind negative Ereignisse nicht zwingend abträglich, sondern zeitversetzt durchaus förderlich für das Engagement, wenn sie direkt von positiven Erfahrungen abgelöst werden. Die Annahmen des Modells wurden bisher v.a. auf Tagesebene untersucht. Wir folgen der Forderung, die Generalisierbarkeit des Modells kritisch zu testen und erweitern den zeitlichen Bezugsrahmen auf mehrere Arbeitswochen. Entsprechend prüfen wir wie positive und negative affektive Ereignisse der aktuellen Arbeitswoche und der Vorwoche das Arbeitsengagement beeinflussen. Weiterhin berücksichtigen wir Sensibilisierungs- und Sättigungseffekte über die Zeit hinweg.

Untersuchungsdesign

Im Rahmen einer Tagebuchstudie auf Wochenebene über den Zeitraum von 12 Wochen wurden positive und negative affektive Ereignisse und das Arbeitsengagement während der Arbeitswoche jeweils an Freitagen im Selbstbericht erfasst. Den Mehrebenenanalysen lagen 191 Urteile von 41 Personen zugrunde.

Ergebnisse

Die Studie liefert Belege für das theoretisch angenommene Zusammenspiel positiver und negativer Erfahrungen. Allerdings verändern positive Ereignisse der Vorwoche nicht die Wirkung aktueller positiver Ereignisse im Sinne einer Sättigung oder Sensibilisierung. Gleiches gilt für negative Ereignisse.

Limitationen

Die Analysen basieren auf retrospektiven Einschätzungen über einen Zeitraum mehrerer Tage innerhalb einer vergleichsweise kleinen Stichprobe.

Theoretische/Praktische Implikationen

Das Zusammenspiel von Ereignissen der Vergangenheit und Gegenwart trägt zum besseren Verständnis von aktuellem Arbeitsengagement bei.

Relevanz/Beitrag

Die Studie erweitert den zeitlichen Bezugsrahmen auf mittelfristige Wirkungen affektiver Ereignisse, die bisher fast ausschließlich kurzfristig betrachtet wurden. Sie trägt dazu bei Ansätze der Selbstregulations- und Stressforschung weiter zu integrieren.

Schwamm drüber! Kurzfristige und langfristige Wirkungen von Konflikten mit der Führungskraft auf arbeitsbezogene Rumination und die Rolle von Versöhnung

Oliver Weigelt¹; Alexander Zill²

¹Universität Rostock; ²Technische Universität Chemnitz

Fragestellung: In jüngerer Zeit wurde angeregt, die Wirkung von Führung stärker aus einer episodischen Perspektive heraus zu begreifen und zu untersuchen. Interaktionen zwischen Geführten und Führungskräften dürften eine zentrale Schnittstelle sein, an denen die Wirkung von Führung auf die Gesundheit der Beteiligten ihren Ausgang nimmt. Ausgehend von der Forschung zur gesundheitsschädlichen Wirkung von Konflikten als Stressor untersuchen wir die mittel- vs. langfristigen Effekte von Aufgaben- und Beziehungskonflikten mit der Führungskraft auf arbeitsbezogene Rumination als Aspekt beeinträchtigter psychischer Gesundheit. Weiterhin prüfen wir, inwiefern Episoden der Versöhnung mögliche schädliche Effekte aufheben können.

Untersuchungsdesign: Es wurden längsschnittliche Befragungsdaten mit 5 Messzeitpunkten im Abstand von jeweils 3 Monaten über einen Zeitraum von 12 Monaten im Selbstbericht aus Sicht von Untergebenen gesammelt, wobei 604 Urteile von 370 Personen abgegeben wurden. Die Analyse erfolgte per Mehrebenenanalysen für Messwiederholung.

Ergebnisse: Die Häufigkeit von Aufgaben- und Beziehungskonflikten mit der Führungskraft steht innerhalb von Personen in positivem Zusammenhang mit arbeitsbezogener Rumination. Längerfristige Unterschiede in Rumination lassen sich lediglich mit der Akkumulation von Beziehungskonflikt, nicht aber Aufgabenkonflikt erklären. Episoden der Versöhnung schwächten die ungünstige kurzfristige Wirkung auf Rumination ab.

Limitationen: Das vergleichsweise seltene Auftreten von Konfliktepisoden, die Versöhnung erfordern, schränkt insbesondere die Teststärke ein.

Theoretische/Praktische Implikationen: Initiativen, die auf eine einvernehmliche Lösung von Konflikten abzielen, sind ein vielversprechender Ansatzpunkt für Führungskräfte, um die psychischen Kosten aufzufangen.

Relevanz/Beitrag: Die Studie führt Konzepte aus den Bereichen beruflicher Stress und negative Führung aus einer weniger statischen Perspektive zusammen und bezieht Stabilität und Dynamik über längere Zeiträume in die Analyse ein.

Intra-operative Unterbrechungen und Ablenkungen, Teamarbeit und Beanspruchung bei robotik-assistierten Eingriffen: Eine Multi-Methodenstudie bei OP-Teams

Matthias Weigl¹; Jeannette Weber²

¹Ludwig-Maximilians-Universität München; ²Heinrich Heine Universität Düsseldorf

Fragestellung: Der Einsatz robotik-assistierter Chirurgie verursacht veränderte Anforderungen für OP-Teamarbeit und Kommunikation. Intra-operative Unterbrechungen erhöhen die mentalen Beanspruchungen des OP Teams und gefährden die Qualität der chirurgischen Versorgung. Die Studie untersucht den Einfluss von Unterbrechungen im OP-Verlauf auf die Beanspruchung des Personals sowie die Teamarbeit während robotik-assistierter Eingriffe.

Untersuchungsdesign: Es wurden strukturierte Experten-Beobachtungen bei robotik-assistierten Eingriffen (da Vinci) mit standardisierten Selbstbeurteilungen kombiniert. Intra-operative Unterbrechungen wurden mit einem etablierten Beobachtungsinstrument identifiziert. Nach Abschluss des Eingriffes beurteilten alle Mitglieder des OP Teams ihre Beanspruchung und Teamarbeit anhand eines standardisierten Fragebogens (Surgical-TLX, STAI-6, Teamarbeit).

Ergebnisse: Es wurden 40 radikale Prostatektomien beobachtet. Dazu lagen 216 Einzelbefragungen des OP-Teams vor. 15,8 intra-operative Unterbrechungen wurden durchschnittlich pro Stunde beobachtet. Die häufigsten Unterbrechungen geschahen während des Andockens, maßgeblich verursacht durch Koordinationsprobleme. Insgesamt wurden die häufigsten Störungen durch den Ein- und Austritt externer Personen in/aus dem OP verursacht. Die meiste Beeinträchtigung der Teamarbeit war mit der Beobachtung von Fehlfunktionen oder Wechsel der Instrumente assoziiert. Die berichtete Beanspruchung rangierte im mittleren Bereich, wobei es Unterschiede zwischen den Professionen gab. Die Zusammenhangsanalysen zeigten, dass ausgewählte Quellen und Schweregrade intra-operativer Unterbrechungen mit höherer Beanspruchung und schlechterer Teamarbeit einhergingen.

Implikationen: Häufige Unterbrechungen und Störungen während roboter-assistierter OPs gehen mit einer erhöhten geistigen Arbeitsbelastung sowie mit insuffizienter Teamarbeit.

Relevanz: Es sind Strategien erforderlich, um die Störungen einzugrenzen, um die immanenten Anforderungen an Kommunikation und Teamwork bei robotik-assistierten Eingriffen besser zu bewältigen.

„Aus den Augen, aus dem Sinn“: Netzwerkverhalten im universitären Kontext

Lisa Weihrauch; Katharina Haas; Silke Weisweiler; Dieter Frey

LMU München

Fragestellung

In vielen Studien konnte einerseits gezeigt werden, welche Persönlichkeitseigenschaften förderlich für Netzwerkverhalten sind und andererseits, dass Netzwerkverhalten für den Karriereerfolg eine wichtige Rolle spielt. Wohingegen motivationale Aspekte, die das Netzwerkverhalten in sozialen Interaktionen beeinflussen, bisher wenig beachtet wurden. Aufbauend auf diesen Befunden und der sozialen Austauschtheorie von Blau (1964) untersucht die vorliegende Studie, inwieweit Netzwerkverhalten die Beziehung zwischen Faktoren in der Person (Motive und Persönlichkeitseigenschaften) und wissenschaftlichem Karriereerfolg mediiert. Insbesondere im universitären Kontext kann Netzwerkverhalten Wissenschaftler beispielsweise darin unterstützen Forschungsk Kooperationen für den Karriereerfolg zu nutzen.

Untersuchungsdesign

Zur Untersuchung der Fragestellung wird aktuell eine einjährige Onlinestudie mit zwei Messzeitpunkten durchgeführt. 227 Wissenschaftlerinnen (t1) von verschiedenen deutschen Universitäten haben den Fragebogen ausgefüllt.

Ergebnisse

Erste Ergebnisse der Regressions- und Mediationsanalysen weisen auf die Wichtigkeit von Netzwerkverhalten im akademischen Kontext hin und werden im Rahmen unserer Hypothesen diskutiert.

Limitation

Die Daten der vorliegenden Studie basieren auf Selbstauskünften einer rein weiblichen Stichprobe. Daher sind weitere Studien notwendig um die Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.

Theoretische/ Praktische Implikationen

Die Studie weist auf die Wichtigkeit von Netzwerkverhalten im universitären Kontext hin, da die Förderung von Netzwerkverhalten mit einer höheren Sichtbarkeit von Wissenschaftlern beispielsweise bei universitären Forschungsgruppen zusammenhängen kann.

Relevanz/ Beitrag

Unserem Wissen nach, handelt es sich hierbei um die erste Studie, die Netzwerkverhalten als Mediator zwischen Motiven und Karriereerfolg unter Berücksichtigung des universitären Kontextes untersucht.

Pausenorganisation und Mitarbeiterfluktuation bei Fachkräften in der Altenpflege

Johannes Wendsche¹; Winfried Hacker²; Jürgen Wegge²

¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; ²Technische Universität Dresden

Fragestellung. In Deutschland stehen zunehmend mehr Pflegebedürftige einer schrumpfenden und hochbelasteten Anzahl an Altenpflegekräften gegenüber. Es gilt daher Faktoren zu identifizieren, die die Arbeitsfähigkeit und organisationale Bindung der Pflegekräfte stärken. Arbeitspausen haben einen förderlichen Einfluss auf die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Leistung und Arbeitssicherheit von Beschäftigten. Unklar, und daher Gegenstand dieser Untersuchung, sind ihr Beitrag zur Verringerung der Fluktuationsrate sowie ihre Ausgestaltung unter verschiedenen makrokontextuellen Organisationsbedingungen (z.B. Pflegeart, Gewinnorientierung).

Untersuchungsdesign. In einer Querschnittsuntersuchung wurden in 80 Altenpflegeteams die Pausenorganisation und die Fluktuationsrate von Fachpflegekräften durch Beobachtungsinterviews und Dokumentenanalysen erfasst.

Ergebnisse. Die Organisation kollektiver Pausen war mit einer niedrigeren Fluktuationsrate assoziiert. Die Organisation regelmäßiger Pausen nivellierte die positive Beziehung zwischen dem teamspezifischen Personalmangel und der Fluktuationsrate. Die Pausenorganisation war in der ambulanten Pflege ungünstiger als in der stationären Pflege ausgeprägt während sich hinsichtlich der Gewinnorientierung keine Unterschiede zeigten.

Limitationen. Das Studiendesign lässt keine kausalen Effektinterpretationen zu. Zukünftige Untersuchungen sollten die gewonnenen Ergebnisse mittels Multimoment- sowie Selbstbeurteilungsmethoden validieren und ihre Übertragbarkeit auf andere Pflegefelder prüfen.

Implikationen. Die Ergebnisse erweitern die Erkenntnisse zu Wirkungen und Rahmenbedingungen von Arbeitspausen im Schnittpunkt zwischen Erholungs- und Fluktuationsforschung. In Zeiten eines wachsenden Fachkräftemangels können Führungskräfte durch gut gestaltete Arbeitspausen eine Verschärfung der Personalsituation vorbeugen.

Relevanz. Die Organisation regelmäßiger und kollektiver Arbeitspausen kann zur Bewältigung der Fachkräfteproblematik in der Pflege beitragen wobei organisationale Kontextfaktoren zu berücksichtigen sind.

Bewertung nach Leitmerkmalmethode mittels tiefenkamerabasierter Analyse

Sabine Wenzel

Technische Universität Ilmenau

Fragestellung

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfiehlt Leitmerkmalmethoden zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen mit manueller Handhabung von Lasten. Aufgrund ihrer „Merkmale“ oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen kann für die Beschäftigten eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit vorliegen. Neben den objektiv messbaren Leitmerkmalen (z. B. Zeitdauer/Häufigkeit oder Lastgewicht) verlangen die Methoden eine subjektive Beurteilung der Körperhaltung. Der Beitrag untersucht die Anwendung einer Tiefenkamera zur Unterstützung des Beobachters.

Untersuchungsdesign

Über Probandenstudien wurden charakteristische Körperhaltungen provoziert. Die Probanden mussten unterschiedliche Kistengewichte und -größen in verschiedene Regalhöhen umsetzen. Mittels einer Tiefenkamera wurden stick figure-Daten generiert.

Ergebnisse

Auf Basis der ermittelten stick figure-Daten erfolgt die Bestimmung und Auswertung von Parametern. Die Körperhaltung wird über einen parametrisierten Entscheidungsbaum entsprechend der Leitmerkmalmethode kategorisiert.

Limitationen

An dem Versuch nahmen ausschließlich Studenten (Alter: 18 - 27) teil. Fehldetektionen der Tiefenkamera müssen weiter untersucht werden.

Theoretische/Praktische Implikationen

Anhand von generierten stick figure-Daten wird eine reproduzierbare Kategorisierung der Körperhaltung durchgeführt und der Bewertungsprozess unterstützt.

Relevanz/Beitrag

Muskel-Skelett-Erkrankungen stellten mit 21,7 % den größten Anteil am Krankenstand 2015 [DAK-Gesundheitsreport 2016]. Eine häufige Ursache für Fehlbelastungen des Muskel-Skelett-Systems, besonders der Lendenwirbelsäule, ist die manuelle Lastenhandhabung. Die reproduzierbare Kategorisierung ermöglicht auf ungünstige Körperhaltungen hinzuweisen.

Development and Validation of a Scale assessing Challenging Citizenship Performance directed at Individuals, the Organization, and the own Job

Jenny S. Wesche¹; Daniel May¹; Peter M. Muck²; Rudolf Kerschreiter¹

¹Freie Universität Berlin; ²Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Purpose: Challenging Citizenship Performance (CCP) describes proactive and voluntary employee behavior aimed at changing the status-quo in order to bring about improvement or prevent potential harm for the organization (Van Dyne et al., 1995). It encompasses narrower constructs like voice (Van Dyne & LePine, 1998) and taking charge behavior (Morrison & Phelps, 1999), but a comprehensive measure for the CCP construct is still missing. Based on the Citizenship Performance Model by Coleman and Borman (2000), we developed a model and measure that differentiates between CCP directed at 1) individuals, 2) the organization and 3) the own job.

Methodology: The factorial structure of the CCP scale was tested in three field studies. Employees rated their CCP and other work-related variables: Study 1 (N = 133) leader and team characteristics, Study 2 (N = 217) work behavior and personal values, Study 3 (N = 249) self-perceived status and abilities.

Results: Confirmatory factor analyses generally supported the factorial structure of the CCP scale in all studies. Results indicated only minor deviations from the proposed structure, which were used to improve the scale. Moreover, relationships of CCP with the other variables were in line with CCP literature.

Limitations: The results pertain to self-perceived CCP only. Whether coworker or leader perception of CCP can be mapped onto the proposed model as well remains to be tested.

Value: To our knowledge, the presented CCP model is the first to differentiate between different foci of CCP. It allows to differentially test influences of personal and situational variables on CCP directed at different foci.

Entwicklung und Validierung arbeitsbezogener Filmstimuli zur Erfassung emotionaler Kompetenzen über die Lebensspanne

Cornelia Wieck¹; Susanne Scheibe²; Ute Kunzmann¹

¹University of Leipzig; ²University of Groningen

Fragestellung

Die bisherige Forschung zeigt, dass emotionale Kompetenzen (z.B. Emotionserkennung und –regulation) positiv mit arbeitsbezogenen Outcomes wie Arbeitszufriedenheit und –leistung zusammenhängen. Ferner ist bekannt, dass emotionale Fähigkeiten im Alter stabil bleiben oder sogar Zugewinne verzeichnen. Eine offene Frage ist, ob sich diese altersbezogenen Veränderungen emotionaler Kompetenzen auch in einem berufsrelatierten Kontext zeigen. Ziel des Projektes war es ein Set arbeitsbezogener Stimuli zu entwickeln, welches es erlaubt, altersbezogene Veränderungen verschiedener emotionaler Kompetenzen performanz-basiert zu erfassen.

Untersuchungsdesign

In Anlehnung an die Relived Emotion Task wurden junge, mittelalte und ältere Arbeiter gebeten, ein positives oder negatives Erlebnis aus ihrem Berufsleben zu schildern und dabei echte Emotionen wiederzuerleben. Hierbei wurden Berufsgruppen mit hohen und geringen emotionalen Anforderungen ausgewählt. Die Stimuli wurden in einem mehrstufigen Verfahren in Bezug auf das verbale und nonverbale Verhalten bewertet. In einer anschließenden Validierungsstudie wurden 24 Filme arbeitenden Probanden unterschiedlichen Alters präsentiert. Deren Aufgabe war es, die Intensität der Emotionen anzugeben, welche sie während der Betrachtung der Situation erlebten.

Ergebnisse

Wir berichten Befunde zum Emotionsausdruck der Protagonisten und dem Ausmaß der erlebten Emotionen in den Betrachtern.

Limitationen

Dies ist die erste Phase in der Entwicklung performanz-basierter Maße emotionaler Kompetenzen im Arbeitskontext. Die Eignung der Stimuli zur Messung von Emotionserkennung und –regulation muss in weiteren Studien geprüft werden.

Theoretische/praktische Implikationen

Studien zu Altersunterschieden in emotionalen Kompetenzen im Arbeitskontext stützen sich bisher auf Selbstberichtsmaße. Durch die Verfügbarkeit der Filmstimuli lässt sich deren Messung optimieren.

Relevanz/Beitrag

Die Entwicklung ökologisch hoch valider Filmstimuli ermöglicht es, emotionale Kompetenzen leistungsbasiert und ohne altersbezogenen Bias zu erfassen.

Eine Methode zur Modellierung komplexer Softwareeinführungsprojekte auf Basis heterogener Daten

Katrin Wieczorek; Rüdiger von der Weth

HTW Dresden

Fragestellung

Die Einführung unternehmensweiter Software (ERP) verändert die Arbeitsprozesse von Unternehmen. Die aktuelle Forschung dazu beschränkt sich zumeist auf Fragebögen und Experteninterviews mit Führungskräften oder Unternehmensberatern. Als Ergänzung werden detaillierte Längsschnittstudien gefordert, die eine bessere Bewertung von spezifischen Interventionen bei ERP-Implementationen ermöglichen um Risiken verringern zu können.

Untersuchungsdesign

Im Beitrag geht es um eine Methode zur Transformation qualitativer Längsschnittdaten in das Produktionsregel-Format. Dieses kann durch Datenbanken verarbeitet werden. Ziel ist es, die Abfolge von Entscheidungen und deren Folgen in ERP-Einführungsprojekten mithilfe eines Expertensystems kontextbezogen rekonstruieren zu können. Für die Entwicklung der Methode wurden Daten dreier qualitativer Längsschnittstudien aus verschiedenen KMU mit einer Teilnehmerzahl von n=60 genutzt. Die Datenerhebung erfolgte trianguliert.

Ergebnisse

Das Ergebnis ist ein mehrstufiges Verfahren, welches mithilfe regelgeleiteter Interpretation psychologische, organisationale und technische Faktoren von ERP-Projekten zeitlich und inhaltlich strukturiert in kausale Beziehung setzen kann und so die Entwicklung starker Hypothesen zu den Ursachen und Konsequenzen kritischer Ereignisse in diesem komplexen Praxisfeld ermöglicht.

Limitationen

Die Methode wurde bisher nur mit qualitativen Daten von ERP-Projekten in KMU in Europa erprobt.

Theoretische/Praktische Implikationen

Die Methode ermöglicht es bei langfristigen Projekten in einem begleitenden Prozess anfallende Daten aus heterogenen Quellen in ein einheitliches Modell zu überführen, das die Ableitung komplexer Szenarien zur Entscheidungsunterstützung erlaubt.

Relevanz/Beitrag

Es ergibt sich die Möglichkeit qualitative Fallstudien datenbankgestützt zu vergleichen und für spezifische kritische Situationen in der Praxis nutzbar zu machen. Die so erzielbaren Erkenntnisse über Fern- und Nebenwirkungen von Entscheidungen erlauben ein fundierteres Risikomanagement in komplexen ERP-Projekten.

Aber ich will doch nur etwas verbessern – die kontextabhängige Wahrnehmung von Eigeninitiative als CWB

Andreas Wihler; Gerhard Blickle

Universität Bonn

Fragestellung: Proaktives, auf Veränderungen ausgerichtetes Verhalten kann von Kollegen als störend, beleidigend, und/oder revoltierend wahrgenommen werden und kann sich so in negativen Evaluationen, z.B. des kontraproduktiven Arbeitsverhaltens (CWB) manifestieren. Daher untersucht diese Studie basierend auf der Trait-Activation Theory, ob es einen positiven Zusammenhang zwischen Eigeninitiative, als Form proaktiven Verhaltens, und auf Individuen gerichtetes CWB gibt: Zusätzlich wird angenommen, dass dieser Effekt durch ein Klima für Eigeninitiative abgemildert wird, da Kollegen bei einem stark ausgeprägten Klima für Eigeninitiative wissen, dass proaktives Verhalten in der Organisation erwünscht ist und es daher nicht negativ und beleidigend wahrnehmen.

Untersuchungsdesign: Die Fragestellung wurde mittels einer Stichprobe von 219 Zielperson-Kollegen-Vorgesetzten-Tripeln untersucht. Zielpersonen beurteilten ihre Eigeninitiative, Kollegen das CWB der Zielperson, das Klima wurde durch die drei Rater beurteilt.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen einen direkten Zusammenhang von Eigeninitiative und auf Individuen gerichtetem CWB, der durch ein hohes Klima für Eigeninitiative abgeschwächt wird. Diese Effekte zeigen sich zudem nicht bei CWB, das auf die Organisation ausgerichtet ist.

Limitationen: Aufgrund des querschnittlichen Designs sind Kausalschlüsse nicht möglich.

Implikationen: Die Studie zeigt erstmals, wie genau Eigeninitiative durch Kollegen negativ wahrgenommen und bewertet wird, indem Eigeninitiative mit CWB in Beziehung gesetzt wird. Zusätzlich wird ein Klima für Eigeninitiative als protektiver Faktor identifiziert, der verhindert, dass Eigeninitiative als auf Kollegen ausgerichtetes CWB bewertet wird.

Relevanz/Beitrag: Die Studie zeigt erstmals, in welcher Weise und unter welchen Bedingungen proaktives Verhalten durch andere negativ wahrgenommen werden kann. Personen, die in ihrer Organisation proaktiv sein wollen, müssen daher berücksichtigen, in welchem Kontext sie agieren. Um negative persönliche Konsequenzen vermeiden zu können.

Extraversion und adaptive Leistung: Eine Integration von Trait Activation und Sozioanalytischer Theorie am Arbeitsplatz

Andreas Wihler¹; James Meurs²; Daniela Wiesmann¹; Leander Troll¹; Gerhard Blickle¹

¹Universität Bonn; ²University of Calgary

Fragestellung: Mitarbeiter müssen zunehmend mit unklaren und unvorhergesehenen Situationen am Arbeitsplatz umgehen können. Zusätzlich sind Handlungsabläufe und gesetzliche Regeln einer ständigen Veränderung unterworfen. Daher untersucht diese Studie den Zusammenhang zwischen Extraversion und adaptiver Leistung. Bestehende metaanalytische Befunde zeigen jedoch schwache und ambivalente Zusammenhänge zwischen beiden Konstrukten. Daher kombiniert die vorliegende Studie zwei arbeitsplatzbezogene Persönlichkeitstheorien: Auf Basis der sozioanalytischen Theorie (SAT) und der Trait Activation Theory (TAT) erwarten wir, dass der Zusammenhang zwischen Extraversion und adaptiver Leistung am stärksten ist, wenn sowohl die soziale Kompetenz (SAT) als auch das wahrgenommene Klima für Eigeninitiative als kontextueller Hinweisreiz (TAT) stark ausgeprägt sind.

Untersuchungsdesign: Die Fragestellung wurde mittels einer Stichprobe von 247 Zielperson--Vorgesetzten-Dyaden in sozialen Berufen, die sich durch eine hohe Unsicherheit und ständige gesetzliche Veränderungen kennzeichnen, untersucht. Zielpersonen beurteilten ihre Extraversion, soziale Kompetenz, und das Klima für Eigeninitiative; die Vorgesetzten beurteilten die adaptive Leistung.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen eine signifikante Dreifach-Interaktion. Erwartungsgemäß wird der Zusammenhang zwischen Extraversion und adaptiver Leistung größer, wenn die soziale Kompetenz und das Klima für Eigeninitiative höher ausgeprägter sind.

Limitationen: Aufgrund des querschnittlichen Designs sind Kausalschlüsse nicht möglich.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Studie kombiniert erstmals SAT und TAT und zeigt so, wie genau soziale Kompetenz und kontextuelle Hinweise den Zusammenhang zwischen Extraversion und adaptiver Leistung beeinflussen.

Relevanz/Beitrag: Die Studie zeigt, dass die Rolle von Extraversion bisher bei der Untersuchung adaptiver Leistung unterschätzt wurde und die gleichzeitige Berücksichtigung der sozialen Kompetenz und des Kontextes zu einer substantiellen Erhöhung des Zusammenhangs führen.

Ich möchte dir helfen! Konsequenzen von Unterstützung am Arbeitsplatz auf das Wohlbefinden und Kündigungsabsichten

Andreas Wihler¹; Jochen Menges²

¹Universität Bonn; ²WHU Otto Beisheim School of Management

Fragestellung: Mitarbeiter haben unterschiedliche Strategien, ihre Emotionen am Arbeitsplatz zu regulieren und so das Risiko einer emotionalen Erschöpfung zu reduzieren. Sie können sich an ihre Kollegen wenden oder ihre eigenen Emotionen emotional intelligent aktiv beeinflussen. Daher stellt sich die Frage, wie sich das Anbieten und Erhalten emotionaler Unterstützung auf die eigene emotionale Erschöpfung auswirkt. Auf Basis der Conservation of resources theory untersuchen wir daher das Zusammenwirken von Unterstützung geben und erhalten sowie der Emotionsregulation auf emotionale Erschöpfung und die Kündigungsabsicht von Mitarbeitern. Dabei gehen wir davon aus, dass Unterstützung gebende Mitarbeiter weniger emotionale Erschöpfung erleben (und ihre Ressourcen beschützen können), wenn sie entweder Unterstützung durch andere erhalten oder ihre Emotionen besser regulieren können.

Untersuchungsdesign: 188 Mitarbeiter haben zu verschiedenen Messzeitpunkten den MSCEIT (T1) bearbeitet, und Fragen zum Unterstützung geben (T2) und erhalten (T3), sowie emotionaler Erschöpfung (T3) und ihrer Kündigungsabsicht (T4) beantwortet.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen die erwartete Dreifach-Interaktion von Unterstützung geben, erhalten und Emotionsregulation auf emotionale Erschöpfung. Dabei erleben Mitarbeiter signifikant weniger emotionale Erschöpfung, wenn sie wenig Hilfe suchen, aber hohe Emotionsregulation besitzen. Diese Personen zeigen später auch eine geringere Kündigungsabsicht.

Limitationen: Leider konnten wir keine Daten zu tatsächlichen Kündigungen erheben.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Studie zeigt das komplexe Zusammenspiel von Unterstützung am Arbeitsplatz und Emotionsregulation und belegt die negativen Konsequenzen für Mitarbeiter (emotionale Erschöpfung) und die Organisation (Kündigungsabsicht).

Relevanz/Beitrag: Die Studie zeigt erstmals, dass Mitarbeiter, die Unterstützung suchen, weniger emotionale Erschöpfung erleben und Kündigungsabsichten haben, wenn sie gleichzeitig anderen helfen oder ihre Emotionen regulieren können.

Die Lebenszufriedenheit bei Langzeitarbeitslosen: eine Längsschnittstudie.

Swetlana Wildfang¹; Miriam Hägerbäumer¹; Philipp Herzberg²

¹Europäische Fernhochschule Hamburg; ²Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Die Lebenszufriedenheit ist ein zentraler Aspekt im Leben eines Menschen. Da über die Lebenszufriedenheit bei Langzeitarbeitslosigkeit und besonders ihre Veränderung mit der Dauer der Arbeitslosigkeit wenig bekannt ist, war es das Ziel dieser Studie, diesen Prozess zu untersuchen. Hierzu wurden 72 Männer und 30 Frauen zwischen 26 und 59 Jahren befragt, die gemäß SGB III als langzeitarbeitslos galten. Die Daten zur Lebenszufriedenheit wurden zu drei verschiedenen Zeitpunkten in den Jahren 2011, 2013 und 2015 über die Satisfaction with Life Scale (SWLS) erhoben. Dabei wurde festgestellt, dass die Mittelwerte der Lebenszufriedenheit über die verschiedenen Messzeitpunkte ansteigen. Zu berücksichtigen ist, dass der Wert der empfundenen Lebenszufriedenheit niedriger ist als der in der Gesamtbevölkerung. Schließlich wurde auch untersucht, ob ein signifikanter Unterschied zwischen der Lebenszufriedenheit von Langzeitarbeitslosen mit und ohne Migrationshintergrund besteht. Der vermutete Unterschied zwischen den beiden Gruppen der Langzeitarbeitslosen konnte nicht bestätigt werden. Einschränkungen und praktische Implikationen der Untersuchung werden diskutiert.

Wann sollten Sie empathisch sein? Wichtigkeit von gezeigter Coach-Empathie für die Arbeitsbeziehung in verschiedenen Coaching-Phasen

Theresa Will; Eva-Maria Schulte; Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig

Fragestellung: Empathie als ein zentraler Erfolgsfaktor für Coachings ist unumstritten. Ziel dieser Studie ist es daher, die Wirkung von gezeigter Coach-Empathie auf die Arbeitsbeziehung zu untersuchen. Es wird analysiert, wie sich Empathie in unterschiedlichen Phasen (Kontakt-, Explorations-, Operationalisierungs- & Abschlussphase) einer Coachingsitzung zeigt, wie dies mit verschiedenen Aspekten der Arbeitsbeziehung zusammenhängt (Bindungs-, Aufgaben- & Zielorientierung) und inwiefern der Verlauf einzelner Phasen von den vorhergehenden Interaktionen beeinflusst wird.

Untersuchungsdesign: Da die Arbeitsbeziehung v.a. durch erste Interaktionen geprägt wird und um der Forderung nach einem stärkeren Prozessfokus gerecht zu werden (Möller & Kotte, 2011), wurden 53 Erstsitzungen auf Video aufgezeichnet. Das durch den Coach gezeigte empathische Verhalten (z.B. paraphrasieren, Gefühle ansprechen) wird mithilfe des Instruments act4consulting kodiert. Die Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Klient wird von zwei unabhängigen Ratern mittels des WAI-S eingeschätzt.

Ergebnisse: Erste Ergebnisse bestätigen, dass die gezeigte Coach-Empathie zwischen den Phasen (Kontakt-, Explorations-, Operationalisierungs- & Abschlussphase) variiert. Zudem zeigen sich spezifische Effekte zwischen der Coach-Empathie und der Arbeitsbeziehung in den untersuchten Phasen.

Limitationen: Auch wenn der Beziehungsaufbau in der Erstsitzung besonders relevant ist, sollten die gefundenen Zusammenhänge für weitere Sitzungen geprüft werden.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Erkenntnisse zur Wirkung empathischen Coachverhaltens in unterschiedlichen Phasen tragen zur Professionalisierung des Coachings bei.

Relevanz/Beitrag

Erstmals wird die Wirkung der Empathie auf die Arbeitsbeziehung mithilfe von Beobachtungsverfahren untersucht. Spezifisches Wissen zu den einzelnen Coachingphasen ermöglicht es ferner gezielter auf den Klienten einzugehen.

Erschöpfung und Konservierung von Ressourcen durch Networking-Verhalten

Laura Wingender; Hans-Georg Wolff

Universität zu Köln

Fragestellung

Forschung zeigt konsistent, dass Networking langfristig zu Karriereerfolg führt. Die Conservation of Resources Theorie postuliert, dass Menschen zunächst Ressourcen investieren müssen, um neue zu erhalten. Daher gehen wir davon aus, dass Networking als zielgerichtetes Verhalten zur Erlangung beruflicher Ressourcen kurzfristig selbstregulatorische Ressourcen erschöpft. Extraversion sollte diesen Effekt moderieren. Gleichzeitig nehmen wir an, dass die Aussicht auf berufliche Ressourcen zu positivem Affekt führt.

Untersuchungsdesign

Auf 12 Networking-Veranstaltungen untersuchen wir bei 162 Probanden direkt vor und nach dem Event das Ausmaß ihrer selbstregulatorischen Ressourcen (Handgrip) sowie ihren positiven Affekt. Zudem erfassen wir per Fragebogen im Selbstbericht das Verhalten auf dem Event und die Extraversion.

Ergebnisse

Mehrebenen-Analysen zeigen, dass Personen nach dem Event mehr positiven Affekt und verringerte Selbstkontrolle zeigen. Diejenigen, die mehr Zeit auf dem Event verbringen und intensiveres Networking berichten, zeigen nach der Veranstaltung einen stärkeren Abfall der Selbstkontrolle. Der Erschöpfungseffekt von Networking wird durch Extraversion moderiert.

Limitationen

Die Untersuchung im Feld erschwert zugunsten einer hohen ökologischen Validität die Kontrolle sämtlicher Störvariablen (jedoch können wir die Ergebnisse in zwei kontrollierten Laborexperimenten replizieren).

Implikationen

Die Studie bestätigt die COR Theorie im Kontext von Networking-Verhalten. Individuen (insbesondere introvertierte) sollten berücksichtigen, dass Networking kurzfristig Ressourcen erschöpft, um nach netzwerkintensiven Veranstaltungen (z.B. Kongressen) Erholungspausen einzuplanen.

Relevanz

Bislang wurden in der Forschung vorrangig langfristige arbeitsbezogene Vorteile auf interindividueller Ebene (z.B. Gehalt) durch Networking fokussiert. Wir erweitern diese Perspektive, indem wir kurzfristige psychologische Konsequenzen von Networking intraindividuell untersuchen und, neben dem Nutzen von Networking, auch potenzielle Kosten betrachten.

Eine Metaanalyse zur Bedeutung von Ressourcen für Work-Home Enrichment

Anne Marit Wöhrmann; Corinna Brauner; Alina Lente; Alexandra Michel

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Fragestellung: Work-Home Enrichment beschreibt den Prozess, bei dem kontextuelle Ressourcen aus Arbeits- oder Privatleben persönliche Ressourcen aufbauen und dadurch den jeweils anderen Lebensbereich positiv beeinflussen (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Die Annahme einer solchen Gewinnspirale beruht auf der Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1989). Obwohl das Forschungsinteresse an Bereicherungsprozessen an der Schnittstelle von Arbeit und Privatleben zunimmt, existiert derzeit keine Metaanalyse zur Rolle von Ressourcen für Work-Home Enrichment.

Untersuchungsdesign: Einer systematischen Literaturrecherche in vier Datenbanken folgend wurden 77 relevante Studien (251 Korrelationen) identifiziert, die Ressourcen und Work-Home Enrichment untersuchten. Metaanalytische Berechnungen wurden nach dem Random-Effects-Modell und bei korrelierten Effektstärken mit robuster Varianzschätzung durchgeführt. Aufgrund der Heterogenität der Studien wurden Stichproben- und Studienmerkmale als Moderatoren berücksichtigt.

Ergebnisse: Alle untersuchten Ressourcen (soziale Unterstützung, flexible Arbeitsmöglichkeiten, Autonomie, Aufgabenvielfalt und Entwicklungsmöglichkeiten) waren mit Work-Home Enrichment assoziiert. Arbeitsbezogene Ressourcen zeigten stärkere Zusammenhänge mit Work-to-Home Enrichment, während Ressourcen aus dem Privatleben stärker Home-to-Work Enrichment vorhersagten.

Limitationen: Da die Primärstudien überwiegend Querschnittsdaten nutzten, sind kausale Interpretationen nicht möglich. Analysen zur Kontrolle des Publication Bias stehen noch aus.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Die Ergebnisse deuten auf eine Gewinnspirale hin, bei der sich Arbeit und Privatleben gegenseitig bereichern. Arbeitgeber sollten ihre Beschäftigten durch ein ressourcenreiches Arbeitsumfeld unterstützen, um Ressourcengewinne zu initiieren und Verlusten vorzubeugen.

Relevanz/Beitrag: Mit der ersten metaanalytischen Untersuchung der Rolle von Ressourcen für Work-Home Enrichment schließt dieser Beitrag eine Forschungslücke und liefert Hinweise auf domänenübergreifende Gewinnspiralen.

Leadership and motivation: When affiliation motivation helps and power motivation harms

Christian Wolff; Nina Keith

Technische Universität Darmstadt

Research Question

Traditionally, power motivation (PM) is considered as more beneficial for leadership than affiliation motivation (AM; McClelland & Burnham, 1976). We revisit this notion for two reasons. First, it might not apply when considering modern leadership criteria such as morality. Second, it might inadvertently foster unequal treatment of men and women because men often exhibit lower AM and/or higher PM than women do. To resolve this issue, we propose a differentiation between functional and dysfunctional aspects inherent in both PM and AM.

Study Design

We surveyed 961 respondents (53% female, 73% work experience, 27% leadership experience) online. We measured leadership competence (rated by 739 peers) and morality (i.e., avoiding unethical business decisions in response to hypothetical scenarios) as criteria for effective leadership. Respondents reported their endorsement of functional and dysfunctional aspects of PM and AM on newly developed scales.

Results

In line with the traditional view, leadership competence was predicted positively by functional PM and negatively (trend) by dysfunctional AM. Beyond the traditional view, morality was predicted positively by functional AM and negatively by dysfunctional PM. As expected, men endorsed less functional AM and more dysfunctional PM.

Limitations

No actual behavior was measured.

Theoretical/Practical Implications

Our findings indicate that a multifaceted approach to PM and AM promotes a more accurate understanding of their consequences and adds to trait approaches to leadership.

Relevance/Contribution

By identifying positive consequences of AM and negative consequences of PM, this research expanded the traditional view on PM and AM. Whereas the traditional view might have inadvertently favored men over women (due to men's lower AM and/or higher PM), our approach is less prone to do so.

Gesund bei der Arbeit - Die Bedeutung von Gesundheitskultur und Arbeitsgestaltung als Einflusswege von Führung auf das Wohlbefinden

Gina Wolters; Gabriele Elke; Jochen Gurt

Ruhr-Universität Bochum

Fragestellung.

Die heutige Arbeit im Dienstleistungssektor ist geprägt von hohen Anforderungen und Stress, was sich negativ auf die Beschäftigtengesundheit auswirkt. Für Unternehmen wird es deshalb zunehmend wichtiger, sich für die Gesundheit ihrer Beschäftigten einzusetzen. Die vorliegende Studie identifiziert Einflusswege, über die die Beschäftigtengesundheit gesteigert werden kann. Es wird postuliert, dass Gesundheitskultur und Arbeitsgestaltung den Effekt von Führung auf das Wohlbefinden der Beschäftigten vermitteln.

Untersuchungsdesign.

Mittels Sekundärdaten aus einer bundesweiten Befragungsstudie einer Versicherungsgesellschaft (N=370) wurde ein paralleles Multimediationsmodell untersucht und postuliert, dass 1. Gesundheitskultur und Arbeitsgestaltung den positiven Zusammenhang zwischen Führung und positiven Beanspruchungsfolgen (Commitment) vermitteln und 2. Gesundheitskultur und Arbeitsgestaltung den negativen Zusammenhang zwischen Führung und den negativen Beanspruchungsfolgen (Burnout) vermitteln.

Ergebnisse.

Die Mediationsberechnung bestätigte die Hypothesen bezüglich des Einflusses von Gesundheitskultur und Arbeitsgestaltung als Einflusswege von Führung: Bezüglich des Commitments hat Führung auf das Wohlbefinden sowohl einen direkten als auch einen indirekten Einfluss. Bezüglich des Burnouts wird der Einfluss von Führung ausschließlich indirekt über Gesundheitskultur und Arbeitsgestaltung vermittelt.

Limitationen.

Die vorliegende Studie beruht auf Querschnittsdaten, was die Kausalität der Aussagen einschränkt.

Implikationen.

Innerhalb eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements sollte eine Förderung von einer mitarbeiter- und gesundheitsorientierten Führung angestrebt werden, da Führungskräfte als Ressourcenpromotoren fungieren.

Relevanz.

Die Arbeit spezifiziert den Einfluss von Gesundheitskultur und Arbeitsgestaltung im Wirkungsgefüge von Führung auf das Beschäftigtenwohlbefinden.

Das erweiterte Deprivationsmodell – Entsprechen die latenten Funktionen der Erwerbsarbeit tatsächlich psychologischen Bedürfnissen?

Andrea Zechmann

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Fragestellung: Arbeitslosigkeit unterminiert nachweislich die psychische Gesundheit. In einer Erweiterung des Deprivationsmodells von Marie Jahoda (1981) wurde kürzlich gezeigt, dass neben finanziellen Problemen tatsächlich die mangelnde Verfügbarkeit der latenten Funktionen der Erwerbsarbeit (Zeitstruktur, Aktivität, Sozialkontakt, Status, kollektive Ziele sowie die neue Funktion der Kompetenz) die zentrale Ursache des schlechten Befindens Arbeitsloser darstellt. Die latenten Funktionen entsprechen konzeptuell Bedürfnissen, deren Befriedigung zum Erhalt der psychischen Gesundheit unerlässlich ist. Ob diese Funktionen tatsächlich ein wichtiges Kriterium psychologischer Bedürfnisse erfüllen und unbewusst (d.h. unabhängig von individuellen Wichtigkeitseinschätzungen) wirken, ist bislang unklar und daher Gegenstand der vorliegenden Studie.

Untersuchungsdesign: Datengrundlage ist eine sechswellige Längsschnittstudie mit $nT1 = 1021$ arbeitslosen Teilnehmenden. Die Skalen wiesen (mit wenigen Ausnahmen) durchwegs gute interne Konsistenzen auf.

Ergebnisse: Laut Mehrebenenanalysen sagte ein verbesserter Zugang zu jeder der latenten und manifesten Funktionen eine bessere psychische Gesundheit vorher, unabhängig davon, ob die jeweilige Funktion als wichtig oder unwichtig eingeschätzt wurde. Zudem medierte jede der Funktionen, unabhängig von deren subjektiver Wichtigkeit, den positiven Effekt von Wiederbeschäftigung auf die psychische Gesundheit.

Limitationen: Die subjektive Wichtigkeitseinschätzung jeder latenten und manifesten Funktion wurde mittels Single-Item-Maß erhoben.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass latente Funktionen tatsächlich psychologischen Bedürfnissen entsprechen. Menschen profitieren offenbar vom Zugang zu diesen Funktionen, selbst wenn ihnen die jeweilige Funktion nicht wichtig ist.

Relevanz/Beitrag: Diese umfassende Längsschnittstudie testet eine Grundannahme des Deprivationsmodells erstmals und impliziert die Wichtigkeit, latente Funktionen bei der Konzeption von Interventionsmaßnahmen für Arbeitslose zu beachten.

Wenn Führung das eigene Selbst bedroht: Auswirkungen auf Selbst-Wahrnehmung, Schweigen in kritischen Situationen und Gesundheit

Alexander Zill; Michael Knoll; Bertolt Meyer

Technische Universität Chemnitz

Fragestellung: Forschung betrachtet Führungskräfte (FK) meist als Kontextfaktor, welcher sich auf Mitarbeitergesundheit auswirkt und vernachlässigt dabei die FK selbst. Die Ausübung der Führungsrolle stellt Anforderungen an FK, die sich - je nachdem, wie FK mit diesen Anforderungen umgehen - auf die Gesundheit der FK auswirken. Wir untersuchen, in wie weit die wahrgenommene Diskrepanz zwischen eigenem Führungsverhalten (FV) und gesellschaftlichen Erwartungen an die Rolle als FK die wahrgenommene Selbst-Legitimität gefährdet und dies wiederum zu einem ungünstigen Umgang mit kritischen Situationen führt. Es wird angenommen, dass eine Bedrohung des Selbstbildes als FK (Legitimitätskrise) zu Unsicherheit führt und Schweigen in kritischen Situationen fördert, was die Gesundheit der FK beeinträchtigt.

Untersuchungsdesign: Die angenommene Sequenz der psychologischen Prozesse wird zunächst im Laborexperiment gezeigt. Eine Feldstudie mit FKen aus einem deutschen Unternehmen untersucht die Übertragbarkeit in die Praxis.

Ergebnisse: Teilnehmer, die eine hohe Diskrepanz zwischen FV und gesellschaftlichen Erwartungen im Experiment verspürten, schätzten ihr FV als weniger legitim ein, was zu mehr Unsicherheit führte. Die Feldstudie bestätigte diesen Befund und zeigte darüber hinaus, dass die Unsicherheit Schweigen begünstigt, was mit höherer emotionaler Erschöpfung einherging.

Limitationen: Die Feldstudie ist ein Querschnitt.

Theoretische/Praktische Implikationen: Bestehende Modelle zum Zusammenhang von Führung und Gesundheit werden durch einen Fokus auf die FK und für effektive Ausübung der Führungsrolle relevante psychologische Prozesse erweitert. FK-Trainings und Interventionen können diese Bedrohung verringern, indem sie Diskrepanzen zwischen Erwartung und Selbstbild als FK sowie die psychologischen Prozesse der Unsicherheit und Legitimität thematisieren.

Relevanz/Beitrag: Wenn FK als bedeutsam für den Gesundheitszustand in Unternehmen angesehen werden, darf deren Gesundheit und die diese beeinflussenden psychologischen Prozesse nicht vernachlässigt werden.

Wirkungsmechanismen problemspezifischer Interventionen beim Coaching - Die vermittelnde Rolle von Lernprozessen

Lisa Zimmermann; Conny Antoni

Universität Trier

Fragestellung: Ziel dieser Studie ist es einen Beitrag zur Prozess-Ergebnis Forschung im Coaching und damit zur Beantwortung der Frage zu leisten, welche Wirkfaktoren im Coaching zum Erfolg führen. Ausgehend von empirisch überprüften Wirkfaktorenmodelle der Psychotherapieforschung vermuten wir, dass der Wirkfaktor „problemspezifische Interventionen“ (Umsetzungsunterstützung, Klärung und Problemaktualisierung) des Coachs zu Lernprozessen (single vs. double loop learning) beim Coachee und darüber vermittelt zur Zielerreichung im Coaching beiträgt.

Untersuchungsdesign: Die Stichprobe besteht aus 28 Coach-Klient Dyaden, die im Rahmen einer Coaching Ausbildung an der Universität Trier ein Coaching durchgeführt haben. Die Coachings dauerten zwischen 3 und 11 Sitzungen ($M = 6,9$, $SD = 1,8$), wobei vor sowie nach jeder Sitzung von Coach und Klient Fragebögen ausgefüllt wurden. Für die Datenauswertung wurden längsschnittliche Mehrebenenmodelle berechnet.

Ergebnisse: Es lies sich wie erwartet zeigen, dass durch den Coach initiierte problemspezifische Interventionen partiell mediiert über Lernprozesse zur Zielerreichung im Coaching beitragen.

Limitationen: Neben der für Mehrebenenmodelle eher kleinen Stichprobe schränkt die geringe Erfahrung der Coachs und deren regelmäßige Supervision die Generalisierbarkeit der Ergebnisse ein.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Ergebnisse zeigen, dass problemspezifische Interventionen vermittelt über Lernprozesse eine wichtige Rolle bei der Erreichung von Coaching Zielen spielen und damit sowohl in Coaching Wirkungsmodellen als auch im praktischen Handeln von Coachs beachtet werden sollten.

Relevanz/Beitrag: Während bisherige Studien vor allem die Wirkung einer positive Beziehung zwischen Coach und Klient aufzeigten, belegt die vorliegende Studie zeitversetzte Effekte von problemspezifischen Interventionen, die Lernprozesse beim Coachee fördern und damit zur Erreichung seiner Coachingziele beitragen.

(Schöne) Neue Arbeitswelt: Belastung und Beanspruchung in der Industrie 4.0

Ina Zwingmann¹; Sandra Wolf²; David Confal³; Matthias Schmidt⁴; Franziska Jungmann⁵

¹Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen; ²Innsicht- entdecken und entwickeln GbR;

³FernUniversität in Hagen; ⁴Hochschule Zittau/Görlitz; ⁵Technische Universität Dresden

Fragestellung

Die vierte industrielle Revolution (i.e., Industrie 4.0) wird das Arbeitsleben maßgeblich beeinflussen: Tätigkeiten automatisieren, Arbeitsabläufe verdichten sowie erhöhte berufliche Flexibilität und Konnektivität ermöglichen. Welche Veränderungen bedeutet dies für Arbeitnehmer? Mit welchen

Untersuchungsdesign

Das systematische Review gibt einen Überblick über empirische Studien bezüglich der Belastungen und Beanspruchung von Beschäftigten in der Industrie 4.0. Insgesamt wurden 60 peer-reviewed Studien in das systematische Review eingeschlossen.

Ergebnisse

Die Studien untersuchten die Auswirkungen von Informations- und Kommunikationstechnologien (38 Studien), von Teleheimarbeit (13 Studien) und Automatisierung (10 Studien) auf Beschäftigte. Die Überprüfung zeigte, dass a) die durch Informations- und Kommunikationstechnologien erhöhte Konnektivität zu Arbeitsverdichtung, Work-Family-Konflikt, Family-Work-Konflikt und Technostress bei Beschäftigten führen konnte b) die Teleheimarbeit mit erhöhter beruflicher Zufriedenheit, Leistung sowie Isolation zusammenhing und besonders effektiv bei Beschäftigten mit einem hohen Bedürfnis an Autonomie zu sein schien, c) die Automatisierung bei Beschäftigten zu einem erhöhten Stressniveau durch Überwachungstechnologie, Überwachungs-/Wachsamkeitstätigkeiten und Mangel an Kontrolle aufgrund erhöhter Systemabhängigkeit führen konnte, sowie negative Haltungen durch Arbeitsplatzunsicherheit und verringerte psychologische Gesundheit durch Arbeitsplatzverlust zur Folge haben konnte.

Limitationen

Das Review zeigt Limitationen (z.B. Qualität integrierter Studien).

Theoret./Prakt. Implikationen

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Belastungsfaktoren durch Industrie 4.0 nicht nur mit Risiken, sondern auch mit Chancen einhergehen und auf der anderen Seite zeigen sie einen Bedarf an Interventionen im Umgang mit den Belastungsfaktoren auf. Sie verweisen auf die Notwendigkeit weiterer Studie, um die Wirkzusammenhänge genauer zu verstehen, und die Erfassung dieser neuen und veränderten Belastungsfaktoren in der Gefährdungsbeurteilung.

Index

A

Adler, Lisa Julie32, 128
Akfirat, Serap Arslan.....63, 495
Allwardt, Vanessa71, 362
Antoni, Conny.....35, 55, 56, 59, 115, 129, 492,
526
Arend, Matthias.....67, 215
Arnold, Miriam51, 130
Avanzi, Lorenzo63, 495

B

Bachmann, Robin38, 64, 131, 295
Back, Mitja.....57, 163
Baethge, Anja43, 54, 77, 92, 132
Baluku, Martin53, 133
Barbaranelli, Claudio55, 173
Barthauer, Luisa.....38, 42, 134, 135, 290
Basch, Johannes51, 136
Batinic, Bernad ...52, 56, 63, 72, 222, 383, 432,
477
Bauer, Hans57, 58, 138, 263
Bauer, Jana50, 52, 137, 170
Baum, Matthias38, 276
Baumann, Anna70, 500
Baumann, Martin67, 437
Baumeler, Franziska42, 139
Baumgartner, Jürgen71, 140, 458
Bear, Julia33, 337
Beck, David55, 443
Beckedorf, Lilli50, 141
Becker, Sonja69, 308
Beerstecher, Isabel.....32, 465
Beggiato, Matthias67, 334
Behrendt, Dörte.....58, 142
Beinicke, Andrea.....69, 143
Beitz, Sebastian36, 144
Bekmeier-Feuerhahn, Sigrid46, 53, 236, 237
Beldi, Guido66, 69, 292, 454
Bendella, Hadjira39, 145
Bender, Elena64, 65, 78, 146
Bensch, Amelie65, 232
Benit, Nils.....51, 147
Bentler, Dominik.....50, 148
Bergmann, Günther.....48, 116
Bergner, Sabine71, 149
Berndt, Jan Ole35, 492
Bierbüsse, Anna.....40, 150
Binnewies, Carmen.....59, 165

Bipp, Tanja37, 44, 69, 143, 151, 485
Bläsing, Dominic35, 58, 152, 208
Bledow, Ronald37, 62, 316, 317
Blens, Michael.....57, 61, 153, 271
Blickle, Gerhard...60, 64, 79, 81, 218, 298, 312,
450, 515, 516
Blum, Charlotte.....51, 154
Blum, Johannes.....37, 241
Bode, Regina59, 155
Boer, Diana43, 284
Boerner, Kathrin52, 318
Bogdanovic, Jasmina.....69, 382
Bögel, Paula Maria46, 53, 236, 237
Bohlmann, Clarissa55, 156
Böhm, Robert.....45, 282
Bohndick, Carla39, 266
Bohndick, Thomas.....39, 266
Borisov, Nikolaj61, 300
Bormann, Kai69, 157
Bornewasser, Manfred 35, 41, 58, 80, 152, 208
Bosch, Christine58, 344
Bothe, Pascale Stephanie32, 158
Böttcher, Katrin41, 497
Brachwitz, Juliane58, 488
Brandhorst, Sebastian.....60, 159, 301, 346
Brandstädter, Simone.....48, 67, 160, 161
Brauner, Corinna.....59, 60, 162, 521
Braus, Niels32, 499
Breil, Simon.....57, 163
Breitenbach, Gunnar.....53, 340
Breitling, Kai.....55, 164
Brenner, Mirjam43, 49, 478, 479
Brodbeck, Felix C.....40, 51, 52, 127, 405, 406
Brogt, Theresa.....46, 394
Bronner, Uta40, 70, 353, 500
Brosch, Eva-Kristina59, 165
Bscheid, Wolfgang34, 496
Buettner, Ricardo.....61, 420
Bühl, Anne-Kathrin.....52, 166
Bunner, Johanna34, 167
Burk, Christian L.32, 327
Burkardt, Sarah36, 482
Burr, Hermann36, 212
Burtscher, Michael J. ...47, 66, 67, 82, 117, 168
Buruck, Gabriele44, 83, 169

C

Candinas, Daniel66, 69, 292, 454
Casper, Anne.....41, 72, 400, 402

Chakraverty, Veronika50, 52, 137, 170
 Chavaillaz, Alain67, 171
 Christandl, Fabian31, 172
 Ciampa, Valeria55, 173
 Claus, Anna M.48, 84, 174
 Clauß, Elisa58, 175, 421
 Confal, David46, 527
 Cook, Alexandra51, 190
 Cook, Alexandra (Sasha)47, 176
 Creon, Laura E.45, 401
 Crolep, Mark63, 428
 Czerniak, Julia35, 177

D

Dabbagh, Alice53, 178
 Dähne, Nils66, 179
 David, Klaus59, 408
 de Bloom, Jessica58, 325
 DeBloom, Jessica36, 482
 Debus, Maïke34, 180, 245
 Decius, Julian57, 67, 181, 182, 183
 Deller, Jürgen50, 498
 Derlien, Steffen35, 364
 Dick, Michael66, 111, 484
 Diebig, Mathias55, 85, 184
 Diefenbach, Sarah71, 362
 Diercks, Joachim32, 128
 Diermann, Isabell56, 57, 185, 186
 Diestel, Stefan31, 36, 187, 413
 Dietl, Erik33, 59, 188, 456
 Dietz, Carolin53, 189
 Dilba, Dominik51, 190
 Doblhofer, Denise33, 45, 191, 462
 Doden, Wiebke64, 192
 Doerwald, Friederike42, 55, 109, 193
 Dollard, Maureen F.54, 195
 Domin, Markus58, 325
 Donsimoni, Jean Roch55, 194
 Dörfel, Denise44, 83, 169
 Dormann, Christian ...34, 54, 55, 194, 195, 445
 Drewlani, Tobias52, 406
 Dumont, Kitty63, 495
 Duranova, Lenka54, 61, 196, 369
 Dürr, Daniel34, 60, 86, 197, 417

E

Eagly, Alice H.38, 261
 Ebert, David Daniel58, 142
 Ebner, Katharina63, 87, 198, 455
 Echtermhoff, Gerald68, 265
 Eggenhofer-Rehart, Petra M.68, 199
 Eichel, Verena53, 200

Eigenstetter, Monika37, 201
 Eigl, Marlene56, 185
 Eimler, Sabrina45, 457
 Eißfeldt, Hinnerk57, 224
 Elfering, Achim31, 36, 285, 414
 Elke, Gabriele36, 523
 Ellwart, Thomas32, 35, 39, 52, 54, 202, 281,
 387, 418, 492
 Emmermacher, André56, 203
 Endrejat, Paul42, 290
 Enke, Alexandra34, 410
 Enzingmüller, Carolin48, 204
 Epitropaki, Olga63, 495
 Eppich, Walter J.66, 434
 Erdmann, Niclas57, 181
 Esser, Lisa42, 205

F

Faßbauer, Gabriele37, 126
 Faßheber, Peter68, 441
 Feldmeier, Carolin L.40, 127
 Felfe, Jörg41, 70, 206, 407
 Fernandes Costa, Silvia32, 315
 Feuerhahn, Nicolas37, 316
 Findeisen, André32, 207
 Finsterwald, Monika37, 396
 Fischbach, Andrea34, 38, 329, 330
 Fischbach, Johannes58, 208
 Fladerer, Martin P.46, 47, 89, 209
 Flegel, Teresa50, 210
 Forbrig, Peter46, 247
 Forch, Valentin67, 211
 Formazin, Maren36, 212
 Fraas, Wieland33, 213
 Frank, Barbara48, 120
 Frank, Benjamin P.50, 311
 Frank, Wiebke46, 214
 Franke, Thomas67, 211, 215
 Franke-Bartholdt, Luise64, 70, 270, 480
 Fransen, Katrien63, 64, 254, 495
 Frese, Michael32, 52, 275, 299
 Freund, Susanne38, 216, 486
 Frey, Dieter ..33, 40, 45, 56, 191, 359, 462, 509
 Friedrichs, Katharina45, 217
 Frinrup, Andreas32, 465
 Fritsche, Lars59, 115
 Frömmner, Dirk64, 70, 270, 480
 Fuhrmann, Anna71, 362
 Funken, Rebecca32, 299

G

Galushko, Leon37, 201

Gammel, Josef H. 52, 406
 Gansen-Ammann, Dominic-Nicolas..... 64, 218
 Garbers, Yvonne 71, 219
 Gärtner, Laura U. A. 42, 220
 Gassner, Franziska J. 52, 221
 Gattringer, Fabiola..... 63, 72, 222, 432
 Gauglitz, Rosemarie..... 52, 223, 273
 Gayraud, Katja 57, 224
 Gehrke, Anne..... 44, 225
 Geistler, Stefan 40, 361
 Geithner, Silke 37, 126
 Gelléri, Petra..... 37, 88, 226
 Genkova, Petia..... 33, 39, 49, 227, 228, 229
 Georganta, Eleni..... 51, 405
 Gericke, Gudrun 58, 469
 Gerlach, Friederike 47, 230
 Gerlach, Gisela..... 59, 408
 Gerlach, Rebecca 51, 231
 Gerstorf, Denis 54, 272
 Gessnitzer, Sina 56, 444
 Getzmann, Stephan..... 62, 409
 Ghadiri, Argang..... 65, 113, 440
 Ghardiri, Argang 65, 232
 Giebe, Christopher 36, 233
 Gielnik, Michael..... 39, 55, 341, 433
 Giessner, Steffen 63, 495
 Glaser, Jürgen..... 44, 59, 234, 320, 378
 Glatz, Andreas 50, 68, 235, 256
 Glock, Yvonne..... 46, 53, 56, 236, 237, 238
 Göbel, Kyra 35, 363
 Gochmann, Viktoria..... 46, 47, 89, 239
 Gockel, Christine... 47, 51, 71, 72, 90, 176, 231, 240
 Goldmann, Paul 45, 302
 Gonzales, Roberto 63, 495
 Göritz, Anja 37, 39, 69, 241, 255, 257
 Gößl, Vera..... 54, 62, 242, 491
 Götz, Martin 33, 243
 Grassmann, Carolin 56, 244
 Greiff, Samuel..... 32, 281
 Gronau, Norbert..... 35, 442
 Gröning, Christopher..... 59, 165
 Gross, Christian..... 34, 180, 245
 Grote, Gudela 50, 64, 69, 192, 306, 382, 389
 Guggenheim, Merlin..... 69, 382
 Gunnesch-Luca, George 71, 246
 Günther, Daniela 32, 465
 Gurt, Jochen 36, 523
 Gusy, Burkhard..... 68, 328
 Guthier, Christina 54, 195
 Gutschmidt, Anne..... 46, 247

H

Haas, Katharina 33, 56, 191, 509
 Habenicht, Henrik..... 40, 248
 Hacker, Winfried... 35, 45, 49, 65, 91, 249, 352, 390, 391, 510
 Hagemann, Vera 39, 61, 250, 333
 Hägerbäumer, Miriam 56, 518
 Hahn, Ulrike 32, 499
 Hamborg, Kai-Christoph 67, 71, 106, 107
 Hancock, Peter..... 61, 324
 Handke, Lisa..... 61, 251
 Hartmann, Ernst A. 46, 252
 Hartung, Natalie..... 71, 362
 Harzer, Claudia..... 36, 253
 Hasenberg, Svea 32, 128
 Haslam, Alex 63, 64, 254, 351
 Hasse, Catrin 57, 224
 Hauk, Nathalie 69, 255
 Haun, Verena 54, 370, 501
 Hauschild, Anabel 68, 307
 Hausler, Melanie..... 43, 49, 478, 479
 Häusser, Jan 43, 284, 296
 Heckhausen, Jutta..... 54, 272
 Heide, Marie 50, 256
 Heidemeier, Heike 39, 257
 Heimann, Anna Luca..... 32, 258
 Heinigk, Katharina..... 47, 230
 Heinrichs, Katherina 54, 356
 Heissler, Clara 63, 259
 Hell, Benedikt..... 52, 260
 Hellmann, Jens..... 68, 265
 Henningsen, Levke..... 38, 261
 Hentschel, Rebecca..... 37, 151
 Henze, Florian 44, 49, 262, 289
 Herbig, Britta 40, 57, 58, 138, 263, 398
 Hergert, Jane..... 69, 264
 Hertel, Guido... 35, 42, 61, 68, 101, 220, 265, 338
 Herzberg, Philipp 56, 518
 Hetze, Katharina 46, 53, 236, 237
 Hilkenmeier, Frederic 39, 266
 Hilkenmeier, Johanna 39, 266
 Hirschfeld, Magnus..... 60, 267
 Hirschi, Andreas..... 42, 139, 468
 Hofer, Annabelle..... 42, 468
 Höfer, Stefan..... 43, 49, 478, 479
 Hoffmann, Katja..... 54, 62, 196, 268, 397
 Höft, Stefan..... 42, 269
 Höge, Thomas 33, 43, 44, 234, 478, 493
 Höge-Raisig, Thomas 49, 479
 Hollnagel, Gustav..... 64, 270
 Hollnagel, Jödis..... 40, 353
 Holzer, Eliane 66, 69, 292, 454

Hölzl, Erik57, 61, 153, 271
Hommelhoff, Sabine54, 272
Höpfner, Jessica52, 273
Hoppe, Annekatrin ..58, 59, 100, 115, 175, 421
Hoppe, Johannes47, 118
Horn, Lisa53, 133
Hornung, Severin44, 51, 234, 274
Horvath, Dorothee32, 52, 275, 299
Horvath, Lisa38, 476
Huber, Alexandra43, 49, 478, 479
Huber, Simon36, 66, 69, 292, 414, 454
Hubner, Sylvia38, 103, 276
Hüffmeier, Joachim33, 53, 337, 343, 431
Hummert, Henning34, 277
Hünefeld, Lena50, 311, 449
Hupp, Katharina70, 339

I

Igic, Ivana59, 278
Ihmels, Anika38, 51, 60, 267, 279, 280
Inceoglu, Ilke63, 428
Ingold, Pia32, 34, 180, 258

J

Jakob, Laura52, 137
Janneck, Monique58, 325
Jaster, Christian32, 281
Jeschke, Sabina48, 355
Jonas, Klaus33, 38, 63, 243, 261, 351
Jordan, Stefanie56, 444
Jordi Ritz, Eva-Maria67, 168
Jörling, Moritz45, 282
Jungbauer, Kevin-Lim38, 279
Junghanns, Gisa31, 283
Jungmann, Franziska .46, 51, 53, 178, 280, 527
Junker, Nina43, 55, 77, 173, 284, 286
Junker, Nina Mareen54, 92
Jürgens, Harald49, 352

K

Kälin, Wolfgang31, 285
Kals, Elisabeth38, 216, 486
Kaluza, Antonia43, 70, 286, 287
Kaminski, Katarina70, 206
Kampe, Jana40, 248
Kampschulte, Lorenz48, 204
Kanwischer, Simon52, 223
Karaseva, Victoria52, 406
Kark, Ronit495
Kassner, Eileen51, 288
Kastenholz, Edgar40, 248

Kästner, Therese44, 49, 262, 289
Kaucher, Philipp42, 290
Kauffeld, Simone38, 42, 56, 61, 67, 93, 110, 134, 135, 251, 290, 310, 385, 444, 519
Kaune, Katharina52, 291
Kearney, Eric32, 461
Keith, Nina .32, 51, 52, 223, 273, 275, 299, 522
Keller, Sandra66, 69, 292, 454
Kemter-Hofmann, Petra34, 293
Kennecke, Silja53, 294
Kerschreiter, Rudolf38, 53, 63, 64, 94, 131, 295, 495, 512
Kersting, Martin32, 37, 158, 379
Kessler, Alexandra48, 160
Ketturat, Charlene43, 296
Ketzer, Juliane49, 51, 231, 297
Kholin, Mareike64, 298
Kira, Mari68, 505
Klamar, Alexander32, 52, 275, 299
Klehe, Ute-Christine34, 60, 68, 86, 95, 197, 417, 505
Kleinert, Anne46, 474
Kleingeld, Ad37, 151
Kleinmann, Martin32, 34, 48, 119, 245, 258
Kluge, Annette ..35, 39, 45, 48, 60, 61, 96, 120, 159, 217, 250, 300, 301, 333, 346, 442
Kluy, Lina60, 301
Knipfer, Kristin38, 403
Knoll, Michael 43, 52, 69, 70, 97, 284, 388, 525
Koch, Iris452
Koch, Iris Katharina45, 302
Kodydek, Georg44, 45, 98, 303
Köhler, Robert71, 423
Kohne, Lisa Marie51, 304
Kolbe, Anna50, 305
Kolbe, Georg69, 264
Kolbe, Michaela67, 168
König, Cornelius J.34, 53, 65, 121, 323, 410, 427
König, Johanna34, 410
Konradt, Udo69, 71, 219, 371
Kornblum, Angelika50, 306
Körndle, Hermann49, 352
Körner, André68, 307
Körner, Mirjam69, 308
Kortsch, Timo43, 67, 309, 310, 385
Korunka, Christian ..33, 34, 37, 54, 62, 71, 167, 213, 242, 313, 396, 397, 491
Kost, Kristina51, 147
Kotte, Silja40, 56, 150, 185
Kottwitz, Maria50, 51, 311, 373, 449
Kovacs, Carrie52, 477
Kranefeld, Iris64, 312

Kraus, Julia69, 143
 Kreft, Johanna.....71, 313
 Krems, Josef.....67, 211, 334
 Krings, Franciska40, 473
 Krings, Rabea66, 114
 Kronenwett, Michael.....31, 34, 314, 445
 Krüger, Marie.....53, 381
 Krumm, Stefan....53, 69, 70, 99, 255, 422, 431, 447
 Kruse, Philipp.....32, 315
 Kubicek, Bettina.....54, 62, 242, 491
 Kugler, Katharina G....40, 51, 52, 127, 405, 406
 Kühnel, Jana.....37, 62, 316, 317
 Kunz, Lena Kristin52, 318
 Kunzelmann, Arian49, 319
 Kunzmann, Ute51, 513
 Kuonath, Angela45, 462
 Kupka, Kristof32, 128

L

Lampert, Bettina.....44, 59, 320, 378
 Lang, Jessica.....57, 436
 Lang, Sarah70, 321
 Lange, Daniela51, 373
 Lange, Kathrin.....62, 322
 Langer, Markus.....53, 323
 Latzke, Markus.....68, 199
 Lau, Merle.....61, 324
 Lauer, Wolfgang62, 322
 Lazar, Nicole65, 380
 Lehr, Dirk58, 142, 325
 Lei, Zhike.....66, 434
 Lemoine, Jérémy63, 495
 Lente, Alina59, 521
 Lenz, Anna49, 326, 463
 Lerche, André32, 327
 Lesener, Tino68, 328
 Lichtenthaler, Philipp W.34, 38, 329, 330
 Lievens, Filip70, 422
 Lippke, Sonia.....42, 446
 Lipponen, Jukka495
 Lohaus, Daniela70, 500
 Lohmann, Boris.....51, 405
 Lohmann-Haislah, Andrea44, 65, 331, 332
 Lürmann, Rebecca39, 61, 250, 333
 Lütke-Lanfer, Sarah S.....49, 319
 Luzay, Leonie69, 308

M

Mach, Sebastian67, 334
 Maicher, Birgit59, 368

Maier, Günter W...39, 46, 50, 53, 61, 148, 348, 372, 381, 474
 Mainert, Jakob32, 281
 Mallett, Clifford J.64, 254
 Manser, Tanja66, 69, 382, 434
 Marcus, Bernd.....34, 60, 277
 Markovits, Yannis.....495
 Martins, Erko53, 335
 Martus, Peter36, 212
 Mau, Martina33, 360
 May, Daniel45, 53, 336, 512
 Mayrhofer, Wolfgang68, 199
 Mazei, Jens.....33, 337
 McDowall, Almuth63, 428
 Meeßen, Sarah.....35, 338
 Meier, Alexander65, 358
 Melchers, Klaus.....70, 99
 Melchers, Klaus G. 49, 51, 52, 62, 70, 136, 166, 221, 317, 326, 339, 463
 Menges, Jochen64, 517
 Menig, Angela53, 340
 Mensmann, Mona55, 341
 Merkel, Thorsten41, 342
 Merkwitz, Ricarda69, 502
 Mertens, Alexander35, 177
 Mertes, Marc33, 343
 Meurs, James.....64, 516
 Meyer, Bertolt 33, 47, 49, 51, 53, 70, 176, 178, 231, 297, 426, 525
 Michel, Alexandra58, 59, 60, 100, 115, 162, 344, 521
 Michel, Stefan67, 171
 Miels, Just55, 345
 Miesen, Felix60, 346
 Millhoff, Catrin.....41, 347
 Mlekus, Lisa61, 348
 Moghimi, Darya43, 349
 Mojzisch, Andreas.....43, 284, 296
 Moldzio, Thomas41, 54, 202, 407
 Möller, Heidi56, 185
 Moriano, Juan Antonio32, 315
 Moser, Klaus49, 56, 122, 383
 Mubashar, Tahira.....36, 253
 Muck, Peter M.53, 512
 Mühlbradt, Thomas46, 350
 Mühlemann, Neela63, 94, 351
 Mühlpfordt, Susann45, 49, 249, 352
 Müller, Alessa56, 57, 185, 357
 Müller, Andreas54, 55, 85, 184, 356
 Müller, Christian69, 308
 Müller, Karsten65, 358
 Müller, Patrick ...40, 46, 70, 214, 321, 353, 500
 Müller, Sabrina45, 354

Müller, Sarah48, 355
Mundt, Janina.....40, 359
Muschalla, Beate33, 40, 360, 361

N

Netzel, Janine47, 209
Niehaus, Mathilde50, 52, 137, 170, 256
Niess, Jasmin71, 362
Niessen, Cornelia.....35, 54, 272, 363
Nisser, Maria35, 364
Nohe, Christoph.....35, 338
Noppeney, Ruth.....52, 365
Nowak, Miriam62, 322
Nübling, Matthias.....41, 366
Nübold, Annika44, 367

O

Obschonka, Martin.....34, 427
Oerding, Katharina59, 368
Ohly, Sandra54, 59, 61, 63, 101, 196, 259, 369,
408, 453
Olçay, Ertug51, 405
Oostrom, Janneke K.....57, 393
Oppenauer, Viktoria54, 370
Ossenschmidt, Daniel57, 182
Otte, Kai-Philip.....69, 371
Otten, Sabine.....39, 257
Ötting, Sonja Kristine.....39, 372
Otto, Christian65, 374
Otto, Kathleen ..50, 51, 53, 133, 189, 311, 373,
449
Oubaid, Viktor46, 375
Owen, Mikaela.....54, 195

P

Pacharra, Marlene35, 48, 62, 124, 376, 409
Pachocki, Katharina33, 377
Palm, Esther.....59, 378
Palmer, Carolin37, 88, 379
Paluch, Stefanie45, 282
Pannasch, Sebastian57, 224
Papathanasiou, Maria53, 323
Parchmann, Ilka48, 204
Paridon, Hiltraut.....55, 65, 85, 380
Paruzel, Agnieszka53, 381
Pasarakonda, Surabhi.....67, 69, 168, 382
Pässler, Katja52, 260
Paßreiter, Isabelle A.45, 401
Paul, Karsten.....49, 56, 71, 122, 246, 383
Pauls, Nina37, 60, 384, 430, 459
Paulsen, Hilko67, 310, 385

Peifer, Corinna36, 61, 102, 386, 483
Peiffer, Henrike52, 387
Pernkopf, Katharina68, 199
Peters, Anna-Lena.....52, 388
Peters, Kim64, 254
Peters, Olaf49, 352
Peters, Theo65, 440
Peus, Claudia.....38, 103, 403
Pfaffinger, Katharina.....71, 362
Pforr, Sabrina40, 359
Pfrombeck, Julian.....50, 389
Philipps, Eileen.....50, 148
Piecha, Annika.....45, 390
Pietrzyk, Ulrike.....35, 37, 391, 392
Pletzer, Jan Luca57, 393
Poethke, Ute46, 49, 394, 395
Pohrt, Anne36, 212
Poth, Jasmin.....51, 288
Preckel, Franzis52, 387
Prem, Roman 34, 37, 54, 59, 62, 112, 167, 242,
268, 278, 396, 397, 491
Preußner, Julia58, 469
Prohn, Maria40, 398
Pundt, Alexander41, 45, 72, 104, 399, 400,
401, 402
Pundt, Franziska.....41, 104, 399

R

Rätze, Sebastian.....37, 126
Rau, Renate.....44, 49, 262, 289
Rauch, Andreas55, 156
Rauh, Nadine67, 211
Rebitzer, Fabian A.56, 203
Rehberg, Jennifer36, 482
Rehbock, Stephanie38, 403
Rehmer, Sabine.....59, 115
Rehwaldt, Ricarda.....43, 309, 404
Reif, Julia A. M. ...40, 51, 52, 71, 127, 405, 406,
467
Reiner, Annabell41, 407
Reinke, Kathrin.....59, 408
Reins, Jo Annika58, 325
Reiser, Julian48, 62, 124, 409
Remdisch, Sabine.....65, 374
Rennung, Miriam37, 241
Reuter, Lukas35, 492
Rexroth, Miriam.....58, 344
Richert, Anja48, 355
Richter, Annekathrin.....51, 412
Richter, David.....54, 272
Richter, Manuela34, 410
Richter, Stefanie44, 411

Rigotti, Thomas..... 31, 36, 53, 69, 97, 189, 233, 314
 Rinkenauer, Gerhard48, 62, 124, 409
 Rivkin, Wladislaw.....36, 413
 Rolli Salathé, Cornelia.....36, 414
 Rosing, Florian57, 416
 Rosing, Kathrin47, 55, 105, 230, 415
 Roßnagel, Alexander59, 408
 Rottmann, Lukas.....45, 354
 Roulin, Nicolas34, 427
 Rowold, Jens. 33, 41, 46, 49, 69, 157, 347, 377, 394, 395
 Rübner, Matthias.....42, 269
 Ruder, Juliana60, 417
 Rudolph, Cort W.42, 205
 Rule, Nicholas33, 188
 Rundel, Manfred.....69, 308
 Ruttke, Tobias.....58, 488
 Rybníček, Robert71, 149
 Rynek, Mona.....39, 418

S

Sandkuhl, Kurt46, 247
 Sauer, Jürgen ..67, 71, 106, 107, 140, 171, 435, 458
 Sauer, Sebastian39, 61, 419, 420
 Schachler, Vivian58, 421
 Schaper, Niclas 64, 65, 67, 78, 108, 146, 183
 Schäpers, Philipp70, 422, 447
 Scheel, Tabea..... 33, 38, 50, 53, 62, 64, 71, 90, 131, 141, 189, 210, 213, 268, 295, 305, 313, 397, 423, 490
 Scheibe, Susanne.. 42, 43, 51, 52, 55, 109, 193, 318, 349, 424, 513
 Schell, Daphne68, 425
 Scherff, Yvonne.....56, 238
 Schermuly, Carsten...33, 40, 56, 244, 426, 439, 466
 Schilling, Michael.....34, 427
 Schinkel, Sonja.....37, 151
 Schittenhelm, Jan48, 160
 Schlachter, Svenja63, 428
 Schladitz, Sandra43, 50, 429, 489
 Schlett, Christian37, 60, 384, 430, 459
 Schleu, Joyce Elena.....53, 431
 Schlicher, Katharina.....61, 348
 Schmalfuß, Franziska67, 334
 Schmicker, Sonja.....49, 504
 Schmid, Manuela.....72, 432
 Schmid, Ute35, 363
 Schmidt, Klaus-Helmut36, 413
 Schmidt, Matthias46, 527

Schmitt, Antje39, 44, 50, 54, 62, 112, 411, 433, 453, 490, 506
 Schmutz, Jan 66, 69, 382, 434
 Schmutz, Sven..... 71, 435
 Schneider, Isabell..... 57, 436
 Schneider, Katharina..... 59, 408
 Schneider, Stefan..... 65, 440
 Schnepf, Christine..... 67, 437
 Schöllgen, Ina..... 44, 438
 Schölmerich, Franziska 40, 56, 244, 439
 Scholz, Andre 65, 440
 Schönmann, Alexander..... 52, 406
 Schöttl, Claus 52, 406
 Schröder, Sylvia-Maria..... 68, 441
 Schüffler, Arnulf..... 35, 61, 300, 442
 Schuh, Sebastian..... 70, 287
 Schuller, Katja 55, 443
 Schulte, Eva-Maria56, 61, 251, 444, 519
 Schulte-Braucks, Julia 34, 54, 132, 445
 Schulz, Anika 44, 438
 Schulz, Heiko..... 42, 446
 Schulz, Jan-Philipp..... 70, 447
 Schulz-Dadaczynski, Anika 31, 448
 Schummer, Steffen E. 50, 449
 Schürmann, Mirko 65, 146
 Schütte, Nora..... 60, 450
 Schwab, Markus..... 37, 396
 Schwaninger, Adrian..... 67, 171
 Schwarzing, Dominik 37, 226, 451
 Schwier, Isabel 35, 96
 Schyns, Birgit..... 44, 45, 98, 303
 Seemann, Maren 51, 288
 Seibel, Sebastian..... 39, 433
 Seibold, Veronika..... 452
 Seibt, Reingard..... 37, 392
 Seipp, Ann-Kathrin 54, 453
 Semmer, Norbert31, 47, 66, 69, 123, 285, 292, 454
 Sende, Cynthia 63, 87, 198, 455
 Senf, Konrad 59, 456
 Seubert, Christian44, 59, 234, 320, 378
 Shemla, Meir..... 38, 47, 239, 279
 Siebers, Michael..... 35, 363
 Silbert, Mike..... 45, 217
 Singh, Usha 65, 440
 Snijders, Chris 37, 151
 Sobieraj, Sabrina 45, 457
 Soellner, Renate..... 51, 147
 Sonderegger, Andreas 71, 140, 435, 458
 Sonnentag, Sabine 62, 317
 Sonntag, Karlheinz 67, 161
 Soucek, Roman ..37, 60, 63, 384, 430, 459, 460
 Spang, Anna 69, 502

Sparr, Jennifer32, 461
 Specht, Julia33, 45, 191, 462
 Spechtner, Anja49, 326, 463
 Speckemeier, Lars.....61, 464
 Spengler, Maik.....32, 465
 Sperling, Johannes.....56, 466
 Spiel, Georg37, 396
 Spieß, Erika71, 467
 Spitzer, Silvia.....37, 392
 Spruss, Corinna.....39, 372
 Spurk, Daniel ...38, 42, 110, 134, 135, 290, 468
 Stam, Daan A.47, 239
 Stangneth, Ria58, 469
 Starker, Ulrike.....66, 470
 Stasielowicz, Lukasz.....70, 471
 Staufenbiel, Thomas.....32, 70, 207, 471
 Stefan, Angelika.....71, 467
 Stefan, Monika40, 353
 Steffens, Niklas K.63, 64, 254, 351, 495
 Steidle, Anna.....59, 456
 Stein, Maie.....41, 472
 Steiner, Rebekka.....40, 473
 Steinmann, Barbara46, 474
 Steinmetz, Ralf.....59, 408
 Stepanov, Anna66, 475
 Steputat, Anne.....37, 392
 Stertz, Anna38, 52, 365, 476
 Steyrer, Johannes68, 199
 Stiehm, Sebastian48, 355
 Stiglbauer, Barbara.....52, 477
 Stock-Homburg, Ruth59, 408
 Straatmann, Tammo.....65, 358
 Strack, Micha68, 441
 Straube, Julia61, 251
 Strecker, Cornelia43, 49, 478, 479
 Strobel, Anja64, 70, 270, 480
 Stump, Raija.....52, 137
 Surink, Jan-Willem.....50, 256
 Syndicus, Marc.....50, 481
 Syrek, Christine..36, 50, 58, 102, 305, 325, 482

T

Tausch, Alina.....61, 483
 Termath, Wilhelm.....66, 484
 Theis, Leonie.....44, 485
 Thiel, Kathrin38, 216, 486
 Thielsch, Meinald35, 338
 Thim, Christof35, 442
 Timm, Ingo J.35, 492
 Tomaschek, Anne44, 83, 169
 Traum, Anne34, 57, 277, 487

Trimpop, Rüdiger40, 58, 59, 115, 248, 469, 488
 Troche, Anna.....50, 489
 Troll, Leander.....64, 516
 Tsantidis, Sara50, 490
 Tschan, Franziska 31, 47, 66, 69, 123, 285, 292, 454

U

Uhlig, Lars54, 62, 242, 491
 Uhlig, Stefan.....68, 307
 Ulfert, Anna-Sophie35, 492
 Ullrich, Anja.....58, 325
 Ullrich, Johannes.....63, 351
 Unger, Dana36, 50, 306, 413
 Unterrainer, Christine.....33, 44, 320, 493
 Urbach, Tina.....38, 494

V

Vahle-Hinz, Tim54, 132
 van Dick, Rolf 43, 54, 55, 63, 70, 132, 173, 284, 286, 287, 296, 495
 van Gils, Suzanne44, 367
 van Knippenberg, Daan.....32, 461
 van Treeck, Joost34, 496
 Van Yperen, Nico43, 349
 Van Yperen, Nico W.....55, 193
 Venz, Laura41, 497
 Vincent-Höper, Sylvie41, 472
 Vladova, Gergana.....35, 442
 Voelpel, Sven C.57, 393
 Vogel, Miriam58, 175
 Vogt, Joachim.....53, 340
 Volante, William61, 324
 Völker, Steffen34, 496
 Voltmer, Edgar50, 498
 Voltmer, Jan-Bennet.....50, 498
 von der Weth, Rüdiger.....66, 111, 514
 von Sydow, Momme.....32, 499

W

Wach, Dominika.....32, 56, 315, 466
 Wälde, Klaus55, 194
 Wallemann, Alexandra70, 500
 Walter, Götz.....69, 502
 Walter, Johanna.....54, 501
 Wang, Mo42, 55, 105, 109, 503
 Wannagat, Sophia.....55, 415
 Wascher, Edmund.....35, 48, 62, 124, 376, 409
 Waßmann, Franziska49, 504
 Waßmann, Stefan49, 504

Weber, Jeannette66, 508
 Weber, Wolfgang33, 47, 125, 493
 Weers, Jakob72, 240
 Wegge, Jürgen 34, 35, 38, 41, 53, 56, 60, 64,
 65, 70, 80, 178, 203, 232, 267, 270, 279,
 293, 466, 480, 510
 Wehrle, Katja68, 95, 505
 Weigelt, Oliver38, 50, 54, 62, 70, 112, 196,
 268, 305, 397, 490, 494, 506, 507
 Weigl, Matthias ... 51, 54, 66, 82, 274, 356, 508
 Weihrauch, Lisa56, 509
 Weisweiler, Silke56, 509
 Wendsche, Johannes44, 65, 113, 232, 331,
 440, 510
 Wenzel, Sabine41, 511
 Werner, Alexander66, 179
 Wesche, Jenny S.45, 53, 336, 512
 Weyers, Benjamin61, 300
 Wieck, Cornelia51, 513
 Wieczorek, Katrin66, 179, 514
 Wieland, Rainer36, 68, 144, 235
 Wiese, Bettina S. 32, 38, 48, 50, 52, 84, 174,
 327, 365, 476, 481
 Wiesmann, Daniela64, 516
 Wihler, Andreas60, 64, 218, 515, 516, 517
 Wildfang, Swetlana56, 518
 Wilke, Susann34, 293
 Will, Theresa56, 519
 Willmes, Lara53, 381

Wingender, Laura 56, 520
 Wisse, Barbara 52, 318
 Witte, Daniel 45, 354
 Wittmann, Franziska 71, 362
 Wöhrmann, Anne Marit... 41, 59, 60, 162, 399,
 521
 Wolf, Sandra 46, 527
 Wolff, Christian 51, 522
 Wolff, Hans-Georg 39, 56, 145, 520
 Wolters, Gina 36, 386, 523
 Wulf, Ines Catharina 55, 184

Z

Zacher, Hannes42, 43, 53, 55, 68, 95, 105, 156,
 189, 193, 205, 341, 349, 446
 Zaggl, Michael 52, 406
 Zechmann, Andrea 56, 61, 383, 524
 Zellhofer, Dominik 68, 199
 Zemlin, Claudia 52, 318
 Zikic, Jelena 68, 505
 Zill, Alexander 70, 507, 525
 Zimmermann, Jasmin 66, 454
 Zimmermann, Linda 69, 308
 Zimmermann, Lisa 56, 526
 Zittlau, Katrin 49, 504
 Zoller, Richard 62, 322
 Zou, Minjie 52, 406
 Zwingmann, Ina 46, 527

Personal Notes
